

國際人權公約保障權利項目相關規範彙編

工作權



行政院
人權及轉型正義處

Department of Human Rights and
Transitional Justice, Executive Yuan

114 年 3 月 31 日

工作權

相關國際人權規範彙整表

壹、消除一切形式種族歧視國際公約

公約條文	一般性建議
<ul style="list-style-type: none"> ● 第 5 條第(辰)款第 1 目及第 2 目 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第 30 號一般性建議：第 33 點、第 35 點 ● 第 32 號一般性建議：第 15 點 ● 第 34 號一般性建議：第 53 點

貳、經濟社會文化權利國際公約

公約條文	一般性意見
<ul style="list-style-type: none"> ● 第 6 條 ● 第 7 條 ● 第 8 條第 1 項 ● 第 9 條 ● 第 10 條第 2 項 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第 13 號一般性意見：第 15 點 ● 第 16 號一般性意見：第 23 點、第 26 點 ● 第 18 號一般性意見：全 ● 第 19 號一般性意見：第 19 點、第 32 點 ● 第 20 號一般性意見：第 3 點、第 20 點、第 28 點 ● 第 22 號一般性意見：第 9 點 ● 第 23 號一般性意見：全 ● 第 24 號一般性意見：第 2 點、第 26 點

參、兒童權利公約

公約條文	一般性意見
<ul style="list-style-type: none"> ● 第 32 條 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第 2 號一般性意見：第 29 點 ● 第 4 號一般性意見：第 18 點、第 39 點 ● 第 6 號一般性意見：第 3 點 ● 第 7 號一般性意見：第 36(e)點 ● 第 8 號一般性意見：第 12 點、第 36 點 ● 第 9 號一般性意見：第 75 點 ● 第 11 號一般性意見：第 69 點、第 70 點、第 71 點 ● 第 12 號一般性意見：第 116 點、第 117 點、第 134(c)點 ● 第 13 號一般性意見：第 72(g)點 ● 第 15 號一般性意見：第 81 點 ● 第 16 號一般性意見：第 4(a)點、第 7 點、第

	<p>38 點、第 48 點、第 50 點、第 56 點</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第 17 號一般性意見：第 4 點、第 16 點、第 17 點、第 18 點、第 19 點、第 29 點 ● 第 20 號一般性意見：第 77 點、第 84 點、第 85 點 ● 第 21 號一般性意見：第 29 點、第 59 點 ● 第 23 號一般性意見：第 20 點、第 39 點、第 41 點、第 45 點、第 46 點 ● 第 25 號一般性意見：第 112 點
--	---

肆、身心障礙者權利公約

公約條文	一般性意見
<ul style="list-style-type: none"> ● 第 26 條 ● 第 27 條第 1 項 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第 3 號一般性意見：第 15 點、第 58 點 ● 第 4 號一般性意見：第 35(f)點、第 37 點、第 56 點 ● 第 5 號一般性意見：第 16(a)點、第 74 點、第 91 點 ● 第 6 號一般性意見：第 23 點、第 67 點 ● 第 7 號一般性意見：第 86 點

目錄

壹、消除一切形式種族歧視國際公約	1
公約條文	1
第 5 條第(辰)款第(1)目及第(2)目	1
一般性建議	1
第 30 號一般性建議：對非公民的歧視	1
第 32 號一般性建議：《公約》中特別措施的含義和範圍	1
第 34 號一般性建議：針對非洲人後裔的種族歧視	1
貳、經濟社會文化權利國際公約	2
公約條文	2
第 6 條.....	2
第 7 條.....	2
第 8 條第 1 項.....	2
第 9 條.....	2
第 10 條第 2 項.....	2
一般性意見	3
第 13 號一般性意見：受教育權	3
第 16 號一般性意見：男女在享受一切經濟、社會及文化 權利方面的平等權利(《公約》第三條)	3
第 18 號一般性意見：工作權(《公約》第六條).....	3
第 19 號一般性意見：社會保障的權利(《公約》第九條).....	12
第 20 號一般性意見：經濟、社會及文化權利方面不歧視(《公約》第二條第二項)	13
第 22 號一般性意見：關於性健康和生育健康權利(《公約》第十二條).....	13
第 23 號一般性意見：關於享受公平與良好的工作條件的權利(《公約》第七條).....	14
第 24 號一般性意見：在商業行為背景中關於國家依《公約》所負的義務.....	28
參、兒童權利公約	30
公約條文	30
第 32 條.....	30
一般性意見	30
第 2 號一般性意見：獨立的國家人權機構對保護和增進兒童權利的的作用	30
第 4 號一般性意見：在《公約》框架內青少年的健康和發展	30
第 6 號一般性意見：遠離原籍國而無人陪伴和無父母陪伴的兒童待遇.....	31
第 7 號一般性意見：在幼兒期落實兒童權利	31
第 8 號一般性意見：兒童受保護免遭體罰和其他殘忍或不人道形式懲罰的權利(尤其是第十九條、第二十八條第二項和第三十七條).....	32

第 9 號一般性意見：身心障礙兒童的權利	32
第 11 號一般性意見：原住民兒童及其在《公約》下的權利.....	32
第 12 號一般性意見：兒童表達意見的權利	33
第 13 號一般性意見：兒童免遭一切形式暴力侵害的權利	33
第 15 號一般性意見：關於兒童享有可達到的最高標準健康的權利問題（《公約》第二十四條）	34
第 16 號一般性意見：關於商業部門對兒童權利影響方面的國家義務.....	34
第 17 號一般性意見：關於兒童享有休息和休閒、從事遊戲和娛樂活動、參加文化生活和藝術活動的權利（《公約》第三十一條）	35
第 20 號一般性意見：關於在青少年期落實兒童權利	36
第 21 號一般性意見：關於街頭流浪兒童	37
第 23 號一般性意見：關於原籍國、過境國、目的地國和返回國在具國際移民背景兒童的人權方面之國家義務	38
第 25 號一般性意見：數位環境下的兒少權利	39
肆、身心障礙者權利公約.....	40
公約條文.....	40
第 26 條.....	40
第 27 條第 1 項.....	40
一般性意見.....	41
第 3 號一般性意見：關於身心障礙婦女及女孩	41
第 4 號一般性意見：有權接受融合教育	41
第 5 號一般性意見：關於自立生活與融合社區	41
第 6 號一般性意見：關於平等與不歧視	42
第 7 號一般性意見：身心障礙者，包括身心障礙兒童經由其代表組織參與公約的執行及監測.....	43

壹、消除一切形式種族歧視國際公約

◆ 公約條文

➤ 第 5 條第(辰)款第(1)目及第(2)目

締約國依本公約第二條所規定之基本義務承諾禁止並消除一切形式種族歧視，保證人人有不分種族膚色或原屬國或民族本源在法律上一律平等之權，尤得享受下列權利：

(辰) 經濟社會及文化權利，其尤著者為：

- (1) 工作、自由選擇職業、享受公平優裕之工作條件，免於失業之保障，同工同酬，獲得公平優裕報酬之權；
- (2) 組織與參加工會之權；

◆ 一般性建議

➤ 第 30 號一般性建議：對非公民的歧視

33.採取措施消除對非公民在工作條件和工作要求方面的歧視，包括帶有歧視性目的和作用的雇用規則和慣例。

35.承認締約國的確可以拒絕向沒有工作許可證的非公民提供工作，但是，所有人均有權享有勞動權和就業權，包括雇用關係一旦建立，直到這種關係結束之前有權享有集會和結社自由。

➤ 第 32 號一般性建議：《公約》中特別措施的含義和範圍

15.特別措施不應與涉及特定類別個人或社群的特別權利相混淆，例如屬於少數群體的個人享有自己的文化，信奉自己的宗教和使用自己的語言的權利，原住民的權利，包括對其傳統上佔有的土地的權利，婦女享有與男子不同的待遇的權利，例如由於婦女與男子生理上的差異而規定產假。這些權利是永久性權利，在人權文書，包括聯合國及其專門機構通過的文書中得到了應有承認。締約國在其法律和慣例中應認真注意特別措施與永久性人權之間的區別。特別措施與永久權利的區別意味著享有永久權利者同樣也可能享有特別措施的好處。

➤ 第 34 號一般性建議：針對非洲人後裔的種族歧視

53.採取措施消除與工作條件和工作要求有關的針對非洲人後裔的歧視，包括可能具有歧視性目的和效果的就業規則和慣例。

貳、經濟社會文化權利國際公約

◆ 公約條文

➤ 第 6 條

- 一 本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。
- 二 本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。

➤ 第 7 條

本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：

- (一) 所有工作者之報酬使其最低限度均能：
 - (1) 獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；
 - (2) 維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；
- (二) 安全衛生之工作環境；
- (三) 人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；
- (四) 休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

➤ 第 8 條第 1 項

一 本公約締約國承允確保：

- (一) 人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；
- (二) 工會有權成立全國聯合會或同盟，後者有權組織或參加國際工會組織；
- (三) 工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；
- (四) 罷工權利，但以其行使符合國家法律為限。

➤ 第 9 條

本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

➤ 第 10 條第 2 項

本公約締約國確認：

- 二 母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。

◆ 一般性意見

➤ 第 13 號一般性意見：受教育權

15. 技術和職業教育（技職教育）是受教育權和工作權的一部分（第六條第二項）。第十三條第二項第二款將技職教育作為中等教育的一部分提出，反映了技職教育在中等教育中的特別重要性。但是，第六條第二項並沒有提到技職教育與某一特定教育級別的關係；該項的含義是：技職教育具有較廣泛的作用，有助於「造成經濟、社會及文化之穩步發展及充分之生產性就業。」而且，《世界人權宣言》申明：「技術和職業教育應普遍設立」（第二十六條第一項）。因此，委員會認為，技職教育是各級教育的一個整體的部分。

➤ 第 16 號一般性意見：男女在享受一切經濟、社會及文化權利方面的平等權利（《公約》第三條）

23. 《公約》第六條第一項要求締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟達到其權利的充分實現。在顧及第六條情況下實施第三條的時候，除其他要求外，還要在法律上和實際上做到男女雙方能夠平等地取得所有層次和所有職業類別的工作機會，並要求公、私部門的職業訓練和指導方案能夠向男女學員提供必要的技能、資訊和知識，使之能夠平等地享受工作權。

26. 《公約》第九條要求締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險，以及平等利用社會服務。顧及第九條的規定，第三條還要求男女法定退休年齡的平等、保證婦女在公共和私營退休金計畫中接受平等的福利；並保證婦女充足的產假、男性的陪產假以及男女都享有的育嬰假。

➤ 第 18 號一般性意見：工作權（《公約》第六條）

一、前言和基本前提

1. 工作權是一項受若干國際法律文件承認的基本權利。《經濟社會文化權利國際公約》第六條作出的規定比其他文件更全面論述了這項權利。工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分。每一個人均有能夠工作，使其生活地有尊嚴的權利。工作權同時有助於個人及其家庭的生存，從能夠自由選擇和接受工作的角度出發，這一權利有助於個人的發展和獲得所在群體的承認。

2. 《經濟社會文化權利國際公約》第六條從概括意義闡述了工作權，明確展現了工作權的個人內涵，並在第七條中確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤其是有權享有安全的工作條件。第八條闡述了工作權的集體內涵，它闡明人人有權組織工會和參加所選擇的工會，並有權使工會自由運作。在草擬公約第六條時，人權委員會確認需要從廣義上確認工作權，規定具體法律義務，而不只是一種簡單的哲學原則。第六條以一種整體和並非窮盡的方式對工作權作出了界定。締約

國在第六條第一項中確認「人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之」。締約國在第二項中確認「為求完全實現此種權利」而須採取之步驟，「應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業」。

3. 這些目標反應了《聯合國憲章》第一條第三項所界定的聯合國的基本宗旨和原則。這些目標的要素也體現在《世界人權宣言》第二十三條第一項中。自聯合國大會1996年通過本《公約》以來，許多全球和區域性人權文件都對工作權作出了確認。在全球層級，以下公約規定了工作權：《公民與政治權利國際公約》第八條第三項第一款；《消除一切形式種族歧視國際公約》第五條第五款第一目；《消除對婦女一切形式歧視公約》第十一條第一項第一款；《兒童權利公約》第三十二條；和《保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約》第十一條、第二十五條、第二十六條、第四十條、第五十二條及第五十四條。一些區域性文件對工作權作出整體面向確認，包括1961年《歐洲社會憲章》和1996年經修訂的《歐洲社會憲章》(第二篇第一條)，《非洲人權和民族權利憲章》第十五條和《美洲經濟、社會和文化權利領域人權公約附加議定書》第六條，它們都確認尊重工作權的原則，使締約國有義務採取旨在實現充分就業的措施。同樣，聯合國大會在1969年12月11日第2542(XXIV)號決議所載的《社會進步和發展宣言》第六條中也闡述了工作權。
4. 由《經濟社會文化權利國際公約》所保障的工作權，確認締約國有義務確保個人有自由選擇或接受工作的權利，包括不被不合理剝奪工作之權利。這一定義強調了一個事實，尊重個人及其尊嚴是透過個人有選擇工作的自由而體現的，同時強調了工作對於個人發展以及對於社會和經濟融合的重要性。國際勞工組織關於就業政策的第122號公約(1964)提到「充分、有收穫和自由選擇的就業」，將締約國為充分就業創造條件的義務與確保沒有強迫勞動的義務聯結在一起。然而，對於全世界成千上萬的人來說，充分享有自由選擇或接受工作的權利仍然是一種遙遠的前景。委員會承認存在非締約國所能控制的結構性障礙和其他由國際因素產生的障礙，在許多締約國中這些都妨礙了充分享有第六條規定的權利。
5. 為了協助締約國執行《公約》並履行他們的報告義務，本一般性意見闡述第六條中的規範內容(第二章)、締約國的義務(第三章)、違反(第四章)和國家層級的執行(第五章)、第六章闡述締約國以外其他行為者的義務。委員會多年來審查締約國報告取得的經驗構成本一般性意見的基礎。

二、工作權的規範內容

6. 工作權是一項屬於每一個人的個人權利，同時也是一項集體權利。它包含所有形式的工作，無論是自營工作還是依賴領薪的工作。工作權不應當理解為一項獲得就業的絕對和無條件權利。第六條第一項包含工作權的定義，第二項以一種例示和非窮盡的方式例示說明了締約國所負有的義務。它包括每個人有權自由決定接受或選擇工作。這意味著不以任何方式被強迫作出或從事就業，並有權加入一種

保障每個工作者就業的制度。它還意味著不被不公平地剝奪就業的權利。

7. 《公約》第六條規定的工作必須是體面的工作。這種工作尊重人的基本人權以及工作者在工作安全和報酬條件方面的權利。它所提供的收入能夠使工作者按照《公約》第七條強調的那樣，養活自己和家庭。這些基本權利還包括尊重工作者在從事就業時的身體和心理健康。
8. 《公約》的第六條、第七條及第八條是互為依存的。將工作定性為體面的是預設它尊重工作者的基本權利。儘管第七條及第八條與第六條密切相關，但它們將在個別的一般性意見中加以論述。因此，只有在這三條不可分割時才提到第七條及第八條。
9. 國際勞工組織將強迫勞動界定為「在所述個人本身並未自願從事而是在脅迫施以某種懲罰的條件下，受迫所為的工作或勞務」。委員會重申締約國需要按照《世界人權宣言》第四條、《禁奴公約》第五條及《公民與政治權利國際公約》第八條明確闡述的內容，廢除、禁止並打擊各種形式的強迫勞動。
10. 失業率高和缺乏有保障的就業是引發工作者到經濟結構中的非正規部門謀求就業的原因。締約國必須採取必要的措施，無論是立法或其他措施，盡最大可能減少正規經濟以外的工作者人數，因為這些工作者在這種狀況下沒有受到保護。這些措施將迫使雇主遵守勞動立法，申報其僱用人數，從而使後者能夠享有工作者所有權利，特別是《公約》第六條、第七條及第八條規定的權利。這些措施必須反映靠非正規經濟謀生的人大部分是出於生存的需要，而不是某種選擇的事。此外，國家必須立法對家庭和農業工作加以適當管理，以便使家庭幫傭和農業工作者像其他工作者那樣，享有同種標準的保護。
11. 國際勞工組織關於終止僱用的第 158 號公約(1982)在第四條中對解僱的合法性有所定義，並特別要求提供關於解僱的有效理由以及遇有不公平解僱的情況，有權訴諸法律或其他救濟。
12. 從事各種形式和各種層面的工作需要存在下列相互依存和必備的要素，其執行取決於每一締約國目前的條件：
 - (a) 可使用性：締約國必須提供專門的服務，以協助和支持個人使他們能夠找出並找到可使用的工作；
 - (b) 可取得性：勞動市場必須向締約國管轄下的所有人開放。可取得性包含三個面向：
 - (一) 《公約》第二條第二項及第三條禁止在就業的取得和保持方面，以種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生、身體或精神障礙、健康狀況(包括愛滋病毒(HIV)/愛滋病(AIDS))、性傾向，或公民、政治、社會或其他身分為理由的任何具有損害或剝奪以平等為基礎而行使的工作權之意圖或效果的歧視。根據國際勞工組織第 111 號公約第二條，締約國應「以適合於該國條件和實務之方法，宣布並追求旨在促進關於就業和職業方面機會和待遇平等的國家政策，以便消除其中的任何歧視」。許多措施，例如關於享受可能達到之最高健康標準的權利的第 14 號一般性意見(2000)第 18 段中所強調的，旨

在消除與就業有關的歧視的大部分策略和方案，可透過制定、修改或廢除法律或傳播資訊，在使用極少的物力情況下加以執行。委員會回顧，即便在財力最短缺的時候，也必須透過成本較低的有針對性的方案，保護不利和被邊緣化的個人和團體；

(二) 物質條件上的可取得性是就業可取得性的一個面向，如關於身心障礙者的第 5 號一般性意見第 22 段所作出的解釋；

(三) 可取得性包括透過在當地、區域、國家和國際層面建立就業市場的數據網絡，尋求、獲得和傳播關於取得就業途徑的權利；

(c) 可接受性和平等性：保護工作權有若干個組成部分，尤其是工作者有享有正當和有利的工作條件，特別是安全工作條件的權利、組織工會的權利及自由選擇和接受工作的權利。

廣泛適用的各項議題

婦女與工作權

13. 《公約》第三條規定，締約國承諾「確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等」。委員會強調，需要有一種全面的保護制度遏止性別歧視，並透過保證同工同酬，確保男女在工作權方面的機會和待遇平等。尤其是，懷孕不應構成就業的障礙，而且不應成為失去工作的理由。最後，應強調婦女受教育的機會常常低於男性，與在某些傳統文化中婦女就業和陞遷的機會常常受到損害的事實兩者之間的關聯。

年輕人與工作權

14. 獲得人生第一個工作就有了經濟自立的機會，它在許多情況下成為擺脫貧困的手段。年輕人，尤其是年輕婦女，通常在最初就業時面臨巨大困難。國家應當通過並落實有關充分教育和職業培訓的國家政策，促進並支持年輕人，尤其是年輕婦女的就業機會。

童工與工作權

15. 《公約》第十條載有對兒童的保護。委員會回顧其第 14 號一般性意見(2000)，尤其是關於兒童健康權的第 22 段和第 23 段，並強調需要保護兒童免於各種有可能妨礙其發育或身心健康的工作方式。委員會重申，需要保護兒童免遭經濟剝削，使兒童能夠像第六條第二項所說明的那樣，全面發育並獲得技術和職業教育。委員會還回顧其第 13 號一般性意見(1999)，尤其是作為普及教育一部分的技術和職業教育定義(第 15 段和第 16 段)。在《經濟社會文化權利國際公約》之後通過的一些國際人權文件，例如《兒童權利公約》，明確承認需要保護兒童和年輕人免遭任何形式的經濟剝削或強迫勞動。

老年人與工作權

16. 委員會回顧其關於「老年人的經濟、社會及文化權利」的第 6 號一般性意見(1995)，尤其是需要採取措施防止以年齡為理由在就業和職業方面實行歧視。

身心障礙者與工作權

17. 委員會回顧關於「身心障礙者」的第 5 號一般性意見(1994)中所闡述的在身心障礙者取得就業方面的不歧視原則。「在提供給身心障礙工作者唯一真正的就業機會，是在低於標準條件的所謂『庇護』設施工作時，並無法實現『人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利』」締約國必須採取措施確保身心障礙者能夠獲得和擁有適當的就業，並在其專業領域中不斷進步，從而協助他們融入或重新融入社會。

移徙工作者與工作權

18. 《保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約》第二條第二項及第七條闡明的不歧視原則，應當在移徙工作者及其家庭的就業機會方面得到應用。在這方面委員會強調，需要制定國家行動計畫，通過所有適當的措施、立法或其他措施，尊重和促進這類原則。

三、締約國的義務

一般法律義務

19. 締約國的主要義務是確保行使工作權的逐步實現。因此，締約國必須儘快採取實現充分就業的措施。而《公約》規定逐步實現，並承認因可得資源有限造成的限制，並課予締約國許多具立即效力的義務。締約國在工作權方面有立即義務者，例如「保證」工作權之行使「不受任何歧視」(第二條第二項)和「採取種種步驟」(第二條第一項)充分實現第六條的義務。這類步驟必須意圖明確、具體和以充分實現工作權為目標。
20. 實現工作權是逐步的，並要花一段的期間之事實，不應解釋為免除締約國義務中有意義的內涵。它意指締約國具有「儘可能迅速和有效」全面實現第六條的具體和持續的義務。
21. 關於《公約》中的所有其他權利，就工作權而言，原則上不應採取倒退措施。如果採取任何故意的倒退步驟，締約國有舉證的責任，證明他們是在考慮了所有替代措施之後採取的，而且在最大限度充分利用了締約國擁有的可得資源條件下，權衡《公約》規定的所有權利之後，才屬於正當合理的。
22. 如同所有人權一樣，工作權規定了締約國三種類型或三種層面的義務：尊重、保護和履行義務。工作權的尊重義務要求締約國避免直接或間接妨礙此權利之享有。保護義務要求締約國採取措施，防止第三人妨礙享有工作權之享有。履行義務包含提供、協助和促進這種權利的義務。它意味著，締約國應當採取適當的立法、行政、預算、司法和其他措施，確保其全面實現。

具體法律義務

23. 締約國有義務尊重工作權，尤其是透過禁止強迫或強制勞動和避免否定或限制所有人平等取得體面的工作，尤其是不利和被邊緣化的個人和團體，其中包括受刑人或受拘禁人，少數族群成員和移徙工作者。尤其是，締約國有義務必須尊重婦女和年輕人取得體面工作的權利，進而應採取減少歧視並促進平等取得機會之措施。
24. 關於締約國按照《公約》第十條對童工的義務的規定，締約國必須採取有效的措施，尤其是立法措施，禁止 16 歲以下的童工；此外，締約國必須禁止對兒童的各種形式的經濟剝削和強迫勞動。締約國必須採取有效措施，確保禁止童工規定得到充分尊重。
25. 保護工作權的義務，尤其是，締約國有責任通過立法或採取其他措施，確保平等取得工作和培訓，確保民營化措施不損害工作者的權利。擴大勞務市場靈活性的具體措施絕不能使工作穩定性減少，或降低對工作者的社會保護。保護工作權的義務包括締約國有責任禁止非國家行為主體的強迫或強制勞動。
26. 當個人或團體不可能或由於無法控制的原因，無法靠他們所擁有的方法實現工作權的時候，締約國有義務為之實現(提供)工作權。這一義務尤其包括由國內法律體系承認工作權，採取關於工作權的國家政策，以及實現這一權利的詳細計畫。工作權要求締約國制定和執行就業政策的出發點，以「刺激經濟增長和發展、提高生活水準、滿足人力需要，並克服失業和就業不足」。正是在這種情況下，締約國應當採取有效措施，增加為減少失業率而撥出的財政資源，尤其是減少婦女、不利和被邊緣化的群體的失業率。委員會強調，需要建立失業的補償機制，以及有義務採取適當措施，在國家和地方層級開辦就業服務(公共或民營)。另外，實現(提供)工作權的義務包括締約國執行打擊失業問題的計畫。
27. 實現(協助)工作權的義務，尤其要求締約國採取積極措施，使個人並幫助個人享有工作權，並實施技術和職業教育計畫，以協助獲得就業。
28. 實現(促進)工作權的義務，要求締約國承諾例如教育和資訊方案，灌輸大眾對工作權的認識。

國際義務

29. 委員會在第 3 號一般性意見(1990)中提醒所有締約國注意單獨採取步驟和透過國際協助和合作，特別是經濟和技術合作，完全實現《公約》承認的本權利。基於《聯合國憲章》第五十六條和《公約》的具體規定(第二條第一項、第六條、第二十二條及第二十三條)的精神，締約國應當承認國際合作的重要作用，並遵守採取共同和單獨行動爭取完全實現工作權之承諾。締約國應酌情通過國際協議，確保《公約》第六條、第七條及第八條規定的工作權受到應有的重視。
30. 締約國為遵守與第六條有關的國際義務，應在其他國家以及雙邊和多邊談判中致力於促進工作權。締約國在與國際金融機構協商時，應當確保其人民工作權之保護。作為國際金融機構，尤其是國際貨幣基金會、世界銀行和區域發展銀行成員的締約國，應當在影響到這些機構的放款政策、融資協定、結構調整方案和國際措施方面，更重視對工作權的保護。因此，締約國根據結構調整方案下所採取的

策略、方案和政策，不應當妨礙其涉及工作權的核心義務，並對婦女、青年人和不利及遭到邊緣化的個人和團體的工作權產生負面影響。

核心義務

31. 委員會在第 3 號一般性意見(1990)中確認締約國的核心義務是確保《公約》所涵蓋的每一項權利的最低基本水準被滿足。就第六條而言，這一「核心義務」包含確保就業的不歧視和平等保護的義務。就業領域中的歧視包含範圍廣泛的違反行為，它們影響到生活的各個階段，從基本教育到退休，並且對個人和團體的工作狀況產生相當大的影響。因此，這些核心義務至少包括下列要求：

- (a) 確保取得就業機會的權利，尤其是對於不利和被邊緣化的個人和團體來說更是如此，使他們能夠過一種有尊嚴的生活；
- (b) 在私人和公共部門避免任何會導致不利和被邊緣化的個人和團體造成歧視和不平等待遇，削弱對這類個人和團體的保護機制的措施；
- (c) 以一種包含雇主和勞工組織在內的參與和透明化過程，根據全體工人關注的問題，通過並執行一項解決這類關切的國家就業策略和行動計畫。這種就業策略和行動計畫應當以不利和遭邊緣化的個人和團體為對象，並特別應當包括能夠衡量和定期審查就工作權進展的指標和基準。

四、違反

32. 締約國沒有能力與缺乏意願遵守第六條義務的情況應當明確區分。它源於第六條第一項，該項保證人人應有機會憑自由選擇和接受的工作來謀生的權利；和第二條第一項，根據該項，每一締約國有義務「盡其資源能力所及」採取必要措施，對締約國的義務應根據這兩條作出解釋，不願意盡其資源能力所及實現工作權的締約國構成違反第六條的義務。然而，資源上的限制得用於解釋一締約國在充分保障工作權方面遇到的困難，但其範圍僅限於締約國證明其已使用了所擁有的資源以優先事項履行上述義務。違反工作權可發生於國家或國家實體所直接採取的行動，或因缺乏促進就業的適足措施。不作為的違反發生於，例如，締約國未規範個人或團體的行為，以防止他們妨礙其他人的工作權。作為的違反包括強迫勞動；正式廢止或中止持續享有工作權所必要的立法；否定某些個人或團體取得工作之機會，無論這種歧視所基於的是立法還是其他的措施；採用明顯與工作權有關的國際義務之不一致的立法或政策。

違反尊重義務

33. 違反尊重工作權義務的行為包括採取與《公約》第六條規定的標準相抵觸的法律、政策和行動。尤其是，任何基於種族、膚色、性別、語言、年齡、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生，或以妨礙平等享有或行使經濟、社會及文化權利為目的的其他情況，在進入勞務市場或獲得就業途徑和權利方面的歧視，均構成對《公約》的違反。《公約》第二條第二項提到的無歧視原則應當立即適用，它既不受逐步實施的限制，也不依賴可得資源的多寡。它直接適用於

工作權的所有面向。締約國在與其他國家、國際組織和其他實體，例如多國籍實體，締結雙邊或多邊協議時不考慮其關於工作權的法律義務，構成對尊重工作權義務的違反。

34. 至於《公約》中的所有其他權利，有一個明確的推定，就工作權採取倒退措施是不允許的。這類倒退措施，尤其是，包括否定某些個人或團體取得工作之機會，而無論這種歧視是基於立法還是習慣，廢除或中止行使工作權所必要的立法，或通過明顯與工作權方面的國際法律義務相違背的法律或政策。一個例子是採取強迫勞動，或廢除保護員工免遭非法解僱的立法。這類措施構成締約國違反尊重工作權的義務。

違反保護義務

35. 締約國怠於採取一切必要措施保障其管轄內的個人的工作權不受第三方的損害，即構成違反保護義務。違反包括不作為，例如未規範個人、團體或公司的活動，從而防止他們侵害他人的工作權；或未能保護工作者免遭非法解僱。

違反履行義務

36. 締約國未能採取一切必要步驟確保工作權之實現，即構成履行義務的違反。例子包括：未能制定或執行確保所有人工作權的國家就業政策；支出不足或公共基金分配不當造成個人或團體，尤其是弱勢和被邊緣化群體不能享受工作權；未能在國家層級監督實現工作權的實現，例如找出工作權的指標和基準；未能執行技術和職業培訓方案。

五、國家層級的執行

37. 根據《公約》第二條第一項，要求締約國應「以所有適當方法，尤其包括通過立法措施」落實其《公約》義務。每一締約國在評估哪些措施最適宜滿足其具體情況方面有一定的裁量空間。然而，《公約》明確課予每一締約國有義務採取一切必要步驟，確保在就業方面人人受免於失業或就業無保障方面的保護，並儘可能享有工作權。

立法、策略和政策

38. 締約國應考慮採取具體立法措施落實工作權。這些措施應：(a) 建立監督就業政策和國家行動計畫執行的國家機制；(b) 包含量化目標和執行的期限之規定。這些措施還應當規定(c) 確保遵守在國家層級訂立的基準的方法；(d) 吸收民間團體，包括勞工問題專家在內，民營部門和國際組織的參與。在監督實現工作權實現的過程，締約國應當找出影響履行上述義務的因素和困難。
39. 集體協商在制定就業政策方面具有根本的重要性。
40. 聯合國各機構和方案應當根據締約國的要求，協助起草和審查相關的立法。例如，國際勞工組織在就業立法方面具有相當好的專家和豐富累積的知識。
41. 締約國應當基於旨在逐步確保所有人充分就業的人權原則，通過國家策略。此國

家策略還應當課予要求締約國查明為達到其目標的可得資源以及利用這些資源的最具成本效益的途徑。

42. 制定和執行國家就業策略應當包括完全尊重課責、透明、利害關係團體參與等原則。個人和團體參與決策的權利應成為目的在於落實締約國第六條義務的所有政策、方案和策略的一部分。促進就業也需要社群的有效參與，更具體說，需要各種在保護和促進工作者權利的社團以及工會參與，以確定優先任務、決策、規劃、執行和評估促進就業策略的參與。
43. 為了創造有利於享有工作權的條件，締約國必須採取適當措施，確保私人 and 公共部門在其活動中體現對工作權的認識。
44. 國家就業策略必須特別考慮到在取得就業機會方面消除歧視的必要。此策略必須確保，尤其是婦女、不利和被邊緣化的個人和團體，平等獲得經濟資源以及技術和職業訓練，應當尊重和保護自營以及就業的薪水能夠使工作者及其家庭享有《公約》第七條第一款第二目規定的適當生活水準。
45. 締約國應當發展和維持監督朝著實現自由選擇或接受工作之權利方向獲得進步的機制，找出影響其尊重義務的因素和困難，並協助通過矯正性立法和行政措施，包括落實《公約》第二條第一項及第二十三條義務的措施。

指標和基準

46. 國家就業政策必須對工作權的指標作出界定。指標的設計應當在國家層級有效監督締約國遵守第六條的情況，並應當與國際勞工組織(ILO)的指標為基礎，例如失業率、未充分就業率與正規和非正規工作的比例。國際勞工組織用來準備勞工統計數據所發展的指標可能對國家就業計畫的準備有用。
47. 締約國在確定了適當的工作權指標之後，應訂立與每一指標相對應的適當國家基準。在定期報告程序中，委員會將與締約國展開「範圍界定」工作。範圍界定包括締約國和委員會共同審議指標和國家基準，它們屆時將成為在下一個報告期內實現的目標。在隨後的5年中，締約國將使用這類國家基準幫助監督工作權的落實。此後，締約國和委員會在隨後的報告觀察中，將審議是否達到了基準，以及所遇到的任何困難的原因。而且，締約國在確定基準和編寫報告時，應當就數據蒐集和細分，利用專門機構的廣泛資訊和諮詢服務。

救濟與課責

48. 作為違反工作權受害者的任何個人或團體，應能在國家層級取得有效的司法或其他適當救濟。在國家層級，工會和人權委員會應當在捍衛工作權方面發揮重要的作用。這類侵害行為的所有受害者有權獲得適當賠償，所採取的形式可包括回復原狀、賠償、補償或保證不再發生。
49. 將規定工作權的國際文件，特別是相關的國際勞工組織公約併入本國的法律體系，應當加強為保證工作權所採取措施是有效的，並應受到鼓勵。將承認工作權的國際文件併入國內法律體系或承認其直接適用性，大大加強了救濟措施的範圍和效果，應當在所有情況下予以鼓勵。應當賦予法院以直接適用《公約》義務的

權力，從而對違反工作權核心內容的案例作出判決。

50.請法官和其他執法機關在行使職權時，更重視違反工作權的案例。

51.締約國應當尊重並保護人權捍衛者以及公民社會的其他成員，尤其是幫助不利和被邊緣化的個人和團體實現其工作權的工會。

六、締約國以外的其他行為者的義務

52.雖然只有國家才能是《公約》的締約方，從而對遵守《公約》負有最終責任，但社會中的所有成員個人、地方社群、工會、公民社會和私人部門組織—對於實現工作權均負有責任。締約國應當為促進履行這些義務提供環境。私人企業—無論是本國的還是多國籍的，雖然不受《公約》的約束，但在創造就業、僱用政策和無歧視取得工作機會方面扮演特別角色。他們應當根據立法、行政措施、行為準則和由政府與公民社會達成的促進尊重工作權的其他適當措施從事活動。這類措施應當承認國際勞工組織制定的勞工標準，並提高企業在實現工作權方面的認識和責任。

53.聯合國機構和方案的角色，尤其是勞工組織在國際、區域和國家三個層級促進和執行工作權方面的作用尤為重要。凡存在區域機構和文件時，在確保工作權方面，它們也應當發揮重要作用。締約國在制定和執行國家就業策略時，應當利用國際勞工組織提供的技術協助和合作。在編寫報告時，締約國還應當為數據蒐集和分類，以及制定指標和基準，利用國際勞工組織提供的廣泛資訊和諮詢服務。按照《公約》第二十二條及第二十三條，國際勞工組織和聯合國其他專門機構，世界銀行、區域發展銀行、國際貨幣基金、世界貿易組織和聯合國體系中的其他有關機構，應當與締約國有效開展合作，在國家層級落實勞工權利，同時銘記其本身的任務授權。國際金融機構應當在放款政策和融資協定中，更重視對工作權的保護。根據第2號一般性意見(1990)第9段，應當特別作出努力，確保在所有結構調整方案中保護工作權。委員會在審查締約國的報告和履行第六條義務的能力時，將考量締約國以外的其他行為者提供幫助的效果。

54.工會為確保在地方和國家兩層級尊重工作權，並協助締約國遵守第六條義務方面扮演著根本重要的角色。工會的角色至為重要，並且在委員會審議締約國報告時將繼續給予考量。

► 第19號一般性意見：社會保障的權利(《公約》第九條)

19.《公約》第十條明確規定：「工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假」。應該讓所有婦女都享有給薪產假，其中包括從事非典型工作的婦女；津貼應在適當時期內發放。應該向婦女和兒童提供適當的醫療津貼，其中包括酌情提供產前、分娩、產後護理，並在必要時提供住院期間的護理。

32.委員會在第16號一般性意見(2005)—男女在享受一切經濟、社會及文化權利方面的平等權利(第三條)中指出，實施與第九條有關的第三條，尤其是，還必須規定男女平等的強制退休年齡；確保婦女能夠在公共和民營退休金計畫中領取同等的津貼；確保婦女享有適當的產假，父親享有陪產假以及男女都能享有育嬰假。連

結繳費與津貼的社會保障計畫，締約國應該採取措施消除阻止婦女向此等計畫繳納相同保費的因素(例如，由於家庭責任而無法連續工作以及不公平的工資收入)，或者確保這些計畫在制定津貼方案時考慮這些因素(例如，在確定退休金福利時考慮到撫養子女期間或者照顧成年家屬期間)。男性和婦女在平均預期壽命方面的差異也可能直接或間接地導致在提供津貼方面的歧視(特別是在發放退休金方面)，因此在制定計畫時應該予以考慮。非繳費性計畫也必須考慮到婦女比男性更加可能生活在貧困之中，而且往往單獨承擔養兒育女責任的事實。

➤ **第 20 號一般性意見：經濟、社會及文化權利方面不歧視(《公約》第二條第二項)**

3. 不歧視和平等的原則貫穿《公約》。其中「前言」強調了「人人平等而且不可割讓之權利」，《公約》明確承認「人人」有權享有《公約》規定的權利，特別是工作權、公平和有利的工作條件、工會自由、社會保障、適當生活程度、健康和教育，以及參與文化生活。
20. 《公約》保證男性和婦女平等享有各項經濟、社會和文化權利的權利。自《公約》通過以來，「性別」這一禁止理由的概念發生了很大變化，現在，它不僅包括身體特徵，還包括性別刻板印象、偏見和預設角色的社會建構，這些都構成了平等享有經濟、社會和文化權利的障礙。因此，以可能懷孕為由拒絕僱用婦女，或基於一種刻板印象的假設，例如，她們不願意像男性那樣把很多時間用在工作上，因而給她們分配低層次或兼職工作，這都屬於歧視。拒絕給予男性陪產假也可能構成對男性的歧視。
28. 委員會在其第 5 號一般性意見中對身心障礙者的歧視下的定義是：「以身心障礙為理由，所實施的任何區分、排斥、限制或優惠、或合理調整之剝奪，且其具有取消或損害經濟、社會及文化權利的承認、享受或行使之效果。拒絕給予合理調整應作為一種禁止以身心障礙為由的歧視而納入國家立法。締第 24 號一般性意見：在商業行為背景中關於國家依《經濟社會文化權利國際公約》所負的義務約國應當解決某些歧視問題，如阻礙行使受教育權利、拒絕在公共健康設施和工作場所等公共場所和私人場所提供合理的調整；例如，只要空間的設計和建造不利於輪椅通行，在效果上輪椅使用者就被剝奪了工作權。

➤ **第 22 號一般性意見：關於性健康和生育健康權利(《公約》第十二條)**

9. 實現性健康和生育健康權要求締約國也履行其依據《公約》其它條款的義務。例如，性健康和生育健康權，與受教育權(第十三條和第十四條)以及不受歧視和男女平等的權利(第二條第二項和第三條)相結合，需要確保全面、不歧視、有證據的、科學上準確和適合年齡的關於性健康和生育健康的受教育權。性健康和生育健康權，與工作權(第六條)、公平與良好的工作條件(第七條)以及不歧視和男女平等的權利相結合，也要求國家確保包括處於弱勢的工作者，如移徙工作者或身心障礙婦女在內的工作者有生育保護和育嬰假，以及保護工作者在工作場所免受性騷擾，禁止基於懷孕、分娩、生育、性傾向、性別認同或雙重性徵身分的歧視。

➤ **第 23 號一般性意見：關於享受公平與良好的工作條件的權利(《公約》第七條)**

一、前言

1. 《經濟社會文化權利國際公約》和其他國際和區域人權條約以及包括國際勞工組織(ILO)公約和建議在內的相關國際法律文件都確認，人人有權享受公平與良好的工作條件。這項權利是《公約》所載其他勞工權利的重要組成部分，也是自由選擇和接受工作的權利所帶來的必然結果。同樣，工會權利、結社自由和罷工權是建立、保持及捍衛公平與良好工作條件至關重要的手段。反過來，社會保障對無法獲得工作相關收入的情況進行補償，與勞工權利相輔相成。享受公平與良好的工作條件是享受《公約》規定的其他權利的先決條件，亦是其結果，例如，藉由避免職業傷害和疾病有助於享有可能達到的最高標準的身體與精神健康權，合理的報酬有助於享有適當生活程度權。
2. 享受公平與良好工作條件權的重要性尚未得到完全認識。《公約》通過近 50 年後，世界許多地區的工資水準依然較低，性別工資差距仍是長期的全球性問題。據國際勞工組織估計，每年約有 3.3 億人遭受職業災害，與工作有關的死亡達 200 萬起。所有國家中近半數仍然每週法定工作時間超過 40 小時，其中很多最長法定工作時間為 48 小時，一些國家平均工作時間極長。此外，經濟特區、自由貿易區和加工出口區的工人經常被剝奪享受公平與良好的工作條件的權利，因為勞工法得不到落實。
3. 歧視、不平等和缺乏有保障的休息和休閒條件困擾著世界上的很多工人。經濟、財政和政治危機引發了緊縮措施，使得已取得的進展出現倒退。由於工作契約變得日益複雜，如出現了短期契約和零工時契約以及非標準形式的就業，加上國內和國際勞工標準、集體談判權及工作條件遭到侵蝕，因此，公平與良好的工作條件未得到足夠保護。即使在經濟增長的時候，很多工人也享受不到這種工作條件。
4. 委員會認識到，自起草《公約》以來，工作和工人的概念已經發生了變化，包括出現了新的類別，如自營作業者、非正規經濟部門的工人、農業工人、難民工人和無薪工人。由委員會起草的本一般性意見接續關於工作權利的第 18 號一般性意見，同時借助於審議締約國報告的經驗，其目的是為完全執行《公約》第七條作出貢獻。

二、規範內容

5. 享受公平與良好的工作條件是每個人的權利，沒有任何區分。「人人」的用語凸顯了一個事實，即這項權利適用於所有場所的所有工人，不分性別，也包括青年工人和老年工人、身心障礙工人、非正規部門工人、移徙工人、少數民族和其他少數族群工人、家事勞工、自營作業者、農業工人、難民工人和無薪工人。「人人」的用語強化了《公約》第二條第二項中禁止歧視的一般規定和第三條中的平等條款，而第七條第一款第一目和第三款中多處提及「平等」和「沒有任何歧視」，則對「人人」的用語形成補充。

6. 第七條列明了確保公平與良好工作條件的基本內容的例示清單。「尤須確保」一詞的用語表明，其他沒有被明確提及的內容也與此有關。在這方面，委員會一貫強調諸如以下內容：禁止強迫勞動和對兒童和青少年進行社會和經濟剝削；保證其免遭暴力和騷擾，包括性騷擾；提供帶薪產假、陪產假和育嬰假。

A. 第七條第一款：所有工作者之報酬使其最低限度均能

1. 報酬

7. 「報酬」一詞已超越了「工資」或「薪金」的較為侷限的概念，更包括雇主向受僱人支付的、應達到公平、合理數額的額外直接或間接現金或實物津貼，例如補助金、醫療保險負擔額、住房和食物津貼以及和負擔得起的工作場所托兒設施。
8. 顯然，第七條第一款「最低限度」的用語目的是確保該條在任何情況下都不應限制將報酬提高至這些標準以上水準的努力。此最低限度適用於「所有工作者」，反映了引言部分中的「人人」一詞。
9. 報酬的最低標準是：獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬(第七條第一款第一目)；維持工作者及家屬合理生活水平(第七條第一款第二目)。

2. 公允的工資

10. 所有工作者都有權得到公允的工資。公允的工資這項概念不是靜態的，因為它取決於一系列例示的客觀標準。這些標準不僅反映工作成果，也反映工人的職責、從事工作所需的技能和教育水準、工作對工人健康和 safety 產生的影響、與工作有關的具體困難以及對工人個人生活和家庭生活產生的影響。任何關於公平性的評估，都應考慮到女性工人的地位，特別是在女工工作和工資一貫被低估的地方。在工人契約不穩定的情況下，為公平起見，可能需要在工資之外提供補助並採取旨在防範恣意的其他措施，從而減輕缺乏工作保障所造成的影響。工人不應退還因已完成的工作而得到的工資的一部分，在終止契約，或者在雇主破產或依法清算的情況下，工人應得到依法應付的全部工資和福利。雇主不得限制工人處置所得報酬的自由。願意工作的受刑人應得到公允的工資。對於絕大多數工人而言，公允的工資高於最低工資。工資的支付應為經常性、及時、足額。
3. 獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬
11. 工人不僅在從事相同或類似工作時應領取同等報酬，而且即使他們的工作完全不同、但在使用客觀標準進行評估時具有同等價值時，他們也應當領取同等報酬。這項要求不僅僅包括工資或薪酬，而且也包括直接或間接支付給工人的其他給與或福利。雖然男女平等在這方面尤為重要，甚至值得在《公約》第七條第一款第一目具體提及，但委員會重申，平等適用於所有工人，不因種族、種族認同、國籍、移民身分或健康狀況、身心障礙情況、年齡、性傾向、性別認同或任何其他

理由加以區分。

12. 關於平等正在被實現的程度需要持續做客觀評價，以評價工作價值是否相等以及是否領取同等的報酬。評價應涵蓋一系列廣泛的變數。因為重點應放在工作的「價值」上，評價因素應包括工人所需具備的技能、履行的職責和付出的努力以及工作條件。評價可依據對不同組織、企業和職業的報酬標準所進行的比較。
13. 客觀的工作評價對於在確定報酬標準和比較不同工作的相對價值時避免間接歧視非常重要。例如，如果女性兼職工人的比例較高，則區分全職和兼職工作——例如只對全職受僱人支付獎金——可能會間接歧視女性受僱人。同樣，對工作進行客觀評價時必須擺脫性別成見。
14. 所有部門都必須使工作價值相等者享受同等報酬。在國家對報酬標準有直接影響力的地方，應在公共部門儘快實現平等，從而確保在中央、省和地方各級公務員以及對於依據公法契約而來或者在國家擁有全部或部分股權的企業中的工作可以達到工作價值相等者享受同等報酬。
15. 通過集體協議所確定的報酬應以確保工作價值相等者享受同等報酬為目標。締約國應採取立法和其他措施以促進工作價值相等者享受同等報酬，在私部門也一樣，例如，藉由鼓勵建立不分性別的工作分類；為達成平等而設定有時間限制的目標，以及用來評估目標是否已經達成的報告要求；要求不斷縮小對同值工作的男女之間報酬標準的差距。締約國應考慮對婦女採取各種職業培訓和其他培訓措施，包括在非傳統的學習和工作領域採取上述措施。
16. 第七條第一款第一目關於「婦女之工作條件不得次於男子」及「同工同酬」的概念比工作價值相等者享受同等報酬的概念更具限制性。首先，前者與基於性別的直接歧視特別有關，而「工作價值相等者享受同等報酬」則不得有任何區別。第二，前者主要側重於對同一工作或職位、通常是同一企業或組織內的同一工作或職位進行狹義比較，而不是更廣義地承認以工作價值為基礎確定報酬。因此，在一男一女履行相同或類似職責的具體情況下，這兩名工人必須領取相同薪資，但這不應減損以下要求，即應立即採取措施，規定男女工作價值相等者享受同等報酬這一更廣泛的義務。
17. 本項中的「工作條件」既包括工作契約中列明可能影響報酬標準的「條件」，也包括第七條其他各項中提及的廣義「條件」。因此，對於從事的工作與男子的工作同值的婦女，不應減少對她們的契約保護，也不應增加更苛刻的契約要求。這項要求並不妨礙婦女享受與懷孕和生育保護有關的特殊工作條件。

4. 維持本人及其家屬合理生活水平的報酬

18. 與公平和平等的概念密切相關的是，「報酬」還必須讓工人及其家屬維持「合理生活水平」。公允的工資和同等報酬是參照一個工人從事的工作並與其他工人進行對比來決定的，而讓人維持合理生活水平的報酬則必須參照諸如生活成本和其他主要經濟和社會條件等外部因素來決定。因此，報酬必須足以讓工人及其家屬能夠享受《公約》規定的其他權利，如社會保障、健康照護、教育和適足的生活水準，包括食物、水和衛生設施、住房、服裝，並支付諸如通勤費等額外費用。

- 19.最低工資是指「雇主必須為某段時間內受僱人從事的工作支付的最低數額的報酬，此項報酬不能透過集體協議或個人契約降低」。這是確保讓工人及其家屬獲得維持合理生活水平的報酬的一種手段。
- 20.締約國應優先採用定期受審查的最低工資，至少與生活成本指數有所連結，並維持一個處理機制。工人、雇主及其代表組織應直接參與此類機制的運作。
- 21.最低工資只有在滿足第七條中規定的各項目標時才能產生預期效果。最低工資應以法律加以確認，參照合理生活水平的需要予以訂定，並一致性地加以適用。在訂定最低工資時需要考慮到的因素是有彈性的，雖然技術上必須可行，包括一國的總體工資水準、生活成本、社會保障繳款和福利以及相對生活水準。最低工資得以平均工資的百分比來表示，只要這項百分比足以確保工人及其家屬能夠維持合理生活水平。
- 22.在設定最低工資時，適合參考遵守集體工資協議的部門對同等價值的工作所支付的工資，以及一國或某地的總體薪金水準。也需要考慮到經濟和社會發展的要求以及達成高就業水準的要求，但委員會強調，不應以此為由作為不能確保工人及其家屬維持合理生活水平的最低工資的正當理由。儘管委員會認識到，在經濟和金融危機期間最低工資常常被凍結，但委員會進一步強調，締約國要遵守《公約》第七條，就只能在迫不得已的情況下才採取這項措施，且一定是臨時性的，同時還應銘記弱勢處境中的工人的需要，並儘快恢復定期審查和提高最低工資的標準程序。
- 23.最低工資應有系統的適用，儘可能保護到最廣範圍的工人，包括處於弱勢情況的工人。最低工資可能可以普遍應用，也可以因部門、區域、地區和職業類別不同而有所差異，只要應用工資標準時不存在直接或間接歧視、且上述工資能夠確保維持合理生活水平即可。在設定部門或產業水準的最低工資時，不應認為主要僱用婦女、少數群體或外籍工人的部門所從事的工作的價值比主要僱用男性或本國國民的部門所從事的工作較低。尤其重要的是，要確保用於統一或調整部門或職業最低工資制度的工作評估方法本身不具有內在歧視性。
- 24.雇主如不遵守最低工資標準，便應受到刑事處罰或其他處罰。為確保在實踐中適用最低工資規定，有必要採取適當措施，包括有效的勞動檢查。締約國應以相關語言和方言，並為身心障礙工人和文盲工人以無障礙形式提供有關最低工資的充分資訊。

B.第七條第二款：安全和工作條件

- 25.預防職業災害和疾病是享受公平與良好的工作條件的權利的一個基本方面，並與《公約》的其他權利密切相關，特別是可能達到的最高標準身體與心理健康權。締約國應通過關於預防災害以及與工作相關的健康傷害的國家政策，藉由儘量減少工作環境中的危險，並確保在制定、執行和審查此類政策時獲得特別是工人、雇主及其代表組織的廣泛參與。雖然不太可能完全防止職業災害和疾病，但不採取行動所帶來的人力成本和其他成本遠遠高於締約國立即採取防止措施並隨著時間加強上述措施所引發的財務負擔。

26. 國家政策應涵蓋經濟活動的所有部門，包括正規部門和非正規部門以及所有類別的工人，包括非典型工人、學徒和實習生。政策應特別考慮到女工懷孕所面臨的安全和健康風險，以及身心障礙工人所面臨的安全和健康風險，而不以任何形式歧視這些工人。工人應該能夠監測工作條件而不必擔心遭到報復。
27. 該項政策應至少處理以下幾個方面的事項：工作的物質要素(工作場所、工作環境、工作流程、工具、機械和設備，以及化學、物理和生物物質和製劑)的設計、測試、選擇、替代、安裝、安排、使用和維修；工作的主要要素與工人的身心能力之間的關係，包括符合他們的人體工學要求；對相關人員的培訓；以及保護工人及其代表組織在依照該國家政策行事時，例如在應對緊急和嚴重危險時，不受紀律處分。
28. 該項政策尤其應說明雇主在預防和應對災害和疾病以及相關資料的記錄與提供通知等方面必須採取的具體行動，因為雇主在保護工人健康和 safety 方面承擔著極為重要的責任。該項政策還應包括一個負責協調政策落實和支持方案並有權進行定期審查的機制，這項機制可能可以是一個中央機構。為協助審查，該項政策應推動儘可能廣泛地收集和傳播各種職業災害和疾病的可靠、有效資料，包括工人於通勤時所涉及的意外。蒐集資料時應尊重人權原則，包括對個人資料和醫療資料保密，並需要按性別和其他相關標準分列資料。
29. 該項政策應納入適當的監測和執行條款，包括有效的調查，並對違法行為規定適當的處罰，包括執法機關有權勒令不安全企業暫停營業。蒙受可預防職業災害或疾病影響的工人應有權獲得補救，包括有訴諸法院等適當申訴機制解決糾紛的管道。締約國尤其應確保遭受意外或患有疾病的工人、適當時包括這些工人的家屬能獲得適當補償，包括對治療費用、喪失收入和其他費用的補償，並有機會享有康復服務。
30. 獲得安全飲用水、能同時滿足婦女特殊衛生需要的適當衛生設施以及促進良好衛生習慣的物品和資訊是安全和衛生工作環境的基本要素。帶薪病假對於生病的工人接受急性和慢性疾病的治療和減少同事之間的感染至關重要。
- C. 第七條第三款：人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制
31. 所有工人都有權透過公平、注重表現、透明而又尊重人權的程序獲得平等升遷機會。年資與才能的適用標準還應包括對個人情況以及男女不同職責和經驗的評估，以確保人人享有平等機會。不應容許有個人偏好或家庭、政治和社會關係等不相關的標準存在。同樣，工人必須有機會獲得升遷，而不會因為參與工會或政治活動而遭到報復。「平等機會」的用語要求在僱用、升遷和解僱時不得歧視。這點對於女工以及下列工人十分重要：身心障礙工人，屬於某些特定種族、民族或其他少數族群的工人，女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別者和雙重性徵的工人，老年工人和原住民工人等。
32. 要實現升遷方面的平等，就必須分析升遷的直接和間接障礙，並採取培訓之類的措施以及調和工作 and 家庭責任的措施，包括為子女和受照顧的成人提供負擔得起

的日間照護服務。為加速實現事實上的平等，可能需要採取暫行特別措施。應定期審查這些措施，並對不遵守上述措施的行為加以適當處罰。

- 33.在公部門，締約國應制定旨在實現平等特別是男女平等的僱用、升遷和解僱方面的客觀標準。公共部門的升遷應接受公正的審查。在私部門，締約國應通過相關法律，諸如全面的反歧視立法，以保證僱用、升遷和解僱過程中的平等待遇，並進行調查以監測隨著時間的經過而出現的變化。

D. 第七條第四款：休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬

- 34.休息和閒暇、工作時間之限制與照給薪資的定期休假有助於工人保持職業、家庭與個人責任之間的適當平衡，避免與工作相關的壓力、災害和疾病。這些手段還可促進實現《公約》規定的其他權利；因此，雖然締約國可根據國情彈性調整，但它們必須制定一定要遵守、不能以經濟或生產力理由取消給予或降低的最低標準。締約國應制定、保持和執行含括以下幾個要素的法律、政策和法規。

1.每日工作時限

- 35.花在所有活動，包括無薪工作在內的工作日數必須限制在規定的小時數以內。雖然一般每日工作時間(不含加班)應限制在 8 個小時以內，但這項規定應考慮到工作場所的複雜性，並允許彈性調整，以適應不同類型的工作安排，如換班、連續工作換班、緊急情況期間的工作和彈性工作安排。例外情況應嚴格限制，且必須與工人及其代表組織協商。在法律允許更長工作日的地方，雇主應使用較短的工作日補償較長的工作日，以確保每週平均工作時間不超過每天 8 個小時的基本原則。在計算工作時間時，需要考慮到要求工人隨時待命的情況。
- 36.法律應規定每日最長工作時間。每日最長工作時間可根據不同僱用活動的要求而異，但不應超過認為合理的每日最長工作時間。旨在幫助工人調和工作與家庭責任的措施不應強化男性主要負責養家生計，而女性應當承擔主要家庭責任的刻板印象的臆測。如果要實現實質上的平等，有家庭責任的男女工人應當能在平等基礎上受益於上述措施。

2.每週工作時限

- 37.每週工作時間也應透過立法加以限制。前述每日工作時限的各項標準仍然適用。此種限制應適用於所有部門和所有類型的工作，包括無薪工作。對於例如十分艱苦的活動，可縮短每週工作時間。委員會認識到，許多締約國選擇了每週工作 40 小時，並建議尚未這樣做的締約國逐步採取步驟實現這項目標。法律應有一定的彈性，允許因工作安排和部門的不同，每週工作可超過時限。然而，一般來說，在一段時間內的每週平均工作時間應符合每週工作時間的法定標準。在任何一個星期之內，對於超過允許的最長工作時間的加班時間，應向工人發放額外加班費。

3.每日休息時間

38.每日的休息對於工人的健康和 safety 非常重要，因此法律應明確規定並保護工作中的休息時間。如果工人操作機械或承擔可影響自己和他人的生命和健康的任務，則法律應規定強制休息時間。法律還應明確規定夜班工人的休息時間，並注意某些工人的情況，例如孕婦、可能需要休息時間進行母乳餵養的哺乳期婦女或正在接受醫學治療的工人。每日休息時間應考慮到彈性工作安排的可能性，彈性工作安排允許較長的工作日，以換取每週或每兩週多出一個休息日。

4.每週休息時間

39.所有工人都必須享有每週休息時間，原則上應相當於每 7 天至少連續休 24 小時，不過一般來說，最好讓工人連續休息兩天，以確保他們的健康和 safety。休息天數應與本國及所涉及的工人的風俗習慣相符合，並同時適用於企業或工作場所的全體員工。

40.在某些情況下，如遇災害、不可抗力、緊急工作要求和異常工作壓力時，或為防止易腐貨物受損，以及所提供服務的性質要求在通常適用的休息日工作，例如週末零售工作，則應允許臨時例外。在這種情況下，工人應得到補休，補休應儘可能安排在 7 個工作日期間，且至少持續 24 小時。任何例外均應通過與工人和雇主及其代表組織協商達成一致意見。

5.帶薪年假

41.所有工人，包括兼職工人和臨時工，均得享有帶薪年假。法律應明確規定，每全職工作一年，至少應享有 3 週帶薪休假。相應假期期間，工人應至少得到正常工資。法律還應明確規定，最短需要工作多長時間方可享有帶薪休假，最長不得超過 6 個月。在這種情況下，工人應享有與其就業時間成比例的帶薪休假。病假或因其他正當理由的休假不應從年假中扣除。

42.兼職工人應得到帶薪年假應與可比較的全職工人相等且與工時成比例。如果不將兼職工人納入立法範疇，則會導致男女不平等，因為有更高比例的婦女依賴兼職工作，例如在休完產假重返職場時。

43.何時休帶薪年假應由雇主和工人協商決定；不過，法律應當規定，最短而不間斷的帶薪年假最好為兩週。工人不可放棄這種假期，包括不可以用假期換取補償金。在終止僱傭關係時，工人應得到尚未使用的年假，或相當於同級工資的替代補償或假期額度。

44.法律應明確規定其他形式的假期，特別是享有產假、陪产假、育嬰假、事假和帶薪病假的權利。不應為了將工人排除在此類休假權利之外而使用臨時契約。

6.帶薪休假日

45.工人應享有固定數目的帶薪休假日，休假日工資應相當於正常工作日的工資。不得不在休假日上班的工人必須得到至少相當於正常工作日的工資，以及相當於工作時間的補休。法律應禁止對享有帶薪休假日的權利設定最短工作時間。帶薪休假日不應算作年假的一部分。

7. 彈性工作安排

46. 有鑑於當代勞工法和勞動實務的演變，可能有必要制定一項關於工作場所彈性辦法的國家政策。此類政策可以包括工作時間上的彈性安排，如彈性工時、縮時工作週和工作分擔，還應包括工作地點上的彈性，如在家辦公、遠端辦公或在衛星工作中心辦公。這些措施還有助於在工作和家庭責任之間取得更好的平衡，只要它們能夠滿足男女工人所面臨的不同要求和挑戰。彈性工作安排必須滿足工人及雇主的需要，在任何情況下這些安排都不應被用來損害工人享受公平與良好的工作條件的權利。

E. 普遍適用時的特定議題

47. 享受公平與良好的工作條件的權利與一些特定類型的工人：

- (a) 女工：在勞動權利方面衡量性別平等的三個重要且相互關聯的指標——「玻璃天花板」、「性別工資差距」和「粘地板」——的進展還遠遠不能令人滿意。交叉歧視和在關於婦女的需要方面不運用生命週期方法所導致的日積月累的弊病，對享受公平與良好的工作條件的權利及其他權利造成了負面影響。特別需要注意處理因性別而生的職業隔離現象，實現工作價值相等者享受同等報酬和升遷方面的機會平等，包括為此採取暫行特別措施。在對工作「價值」進行任何評估時，須避免性別方面的刻板觀念，因為這些觀念可能低估主要由婦女從事的工作的價值。締約國應考慮到男女工人的不同要求。例如，可能有必要採取具體措施，在出差或值夜班方面保護懷孕工人的安全和健康。工作場所的日間照顧服務和彈性工作安排可實際促進工作條件平等。享受專為某一性別制定的措施的工人不應在其他領域受到懲罰。締約國必須採取措施，處理傳統的性別角色和造成性別不平等長期延續的其他結構性障礙；
- (b) 青年工人和老年工人：應保護所有工人免遭年齡歧視。青年工人不應遭受工資歧視，例如，被迫接受無法反映其技能的低薪。過度使用無薪實習和培訓方案，以及對工作保障、職業前景和社會保險福利造成不利影響的短期契約和定期契約，不符合享受公平與良好的工作條件的權利。法規應規定保護青年工人的健康和安全的具體措施，包括提高某些類型工作的最低年齡。老年工人應該得到公平的工資，實現工作價值相等者享受同等報酬，並據其經驗和專業知識獲得平等的升遷機會。可能有必要採取具體的健康和安全措施；如果老年工人願意，他們應能享受退休前計畫。由於女工在整個生命週期所遭受的歧視的累積效應，可能需要採取設定具體目標的措施，以便實現平等並保證公允的工資、平等的升遷機會和平等的年金權利；
- (c) 身心障礙工人：有時，身心障礙工人需要具體措施方可與其他人平等享受公平與良好的工作條件的權利。不應將身心障礙工人隔離在庇護工廠。他們應享受無障礙工作環境，不得拒絕給予他們合理調整，例如工作場所的調整或彈性工作安排。他們也應享有工作價值相等者享受同等報酬，不得因為覺得他們的工作能力較低就遭受工資歧視；

- (d)非正規經濟部門的工人：雖然這些工人占世界勞動力的很大比例，但他們往往不被納入國家統計資料，也得不到法律保護、支持和保障，從而加劇了他們的弱勢處境。雖然總體目標應當是將工作正規化，但法律和政策應明確含括非正規經濟部門的工人，締約國應採取措施，收集相關分類資料，以便在逐步實現享受公平與良好的工作條件的權利的過程中納入這類工人。為此，應將非正規經濟部門納入相關監測和執法機制的任務範圍。非正規經濟部門中的婦女人數過多，她們擔任臨時工人、家事工作者或獨立工作者等類工作，這反過來又加劇了報酬、健康和安、休息、休閒和帶薪假期等方面的不平等；
- (e)移徙工人：移徙工人，特別是無證件移徙工人，易遭剝削、被迫長時間工作，接受不公平工資以及危險和有害健康的工作環境。惡劣的勞動做法又加劇了這種弱勢，例如給予雇主控制移徙工人的居留身分，或將移徙工人綁定一個特定的雇主。如果他們不通該國語言，他們可能不瞭解自己的權利，無法使用申訴機制。無證件工人經常擔心，如果他們試圖就工作條件提出申訴，便將遭雇主報復並最終被遣返。法律和政策應當確保，移徙工人在報酬和工作條件方面所享受的待遇不比本國工人差。國內移徙工人也易遭受剝削，必須採取立法措施和其他措施確保他們享受公平與良好的工作條件的權利；
- (f)家事勞工：絕大部分家事勞工是女性，其中很多屬於少數種族或少數民族，或者是移民。他們往往孤立無援，可能被剝削、被騷擾，在某些情況下，特別是住家家事勞工，可能生活在奴隸般的條件下。他們經常無權加入工會，也沒有與他人聯繫的自由。由於刻板觀念，家事工作所需的技能被低估；因此，家事工作是收入最低的職業之一。家事勞工有權享有公平與良好的工作條件，包括受到保護免遭虐待、騷擾和暴力；合理的工作條件；帶薪年假；正常工作時間；與其他工人平等的每日和每週休息時間；最低工資保障(如有)；不因性別而加以歧視的工資；以及社會保障。法律應承認家事勞工享有上述權利，並確保有充分的手段監測家事工作，包括為此進行勞工檢查；並確保家事勞工在權利受到侵犯時能夠提出申訴並尋求救濟。
- (g)自營作業者：如果此類工人無法賺取足夠的收入，他們應當能夠獲得適當的支助措施。女性自營作業者應能夠與其他工人平等享有生育保險。關於職業健康和安全的法律應含括自營作業者，要求他們參加適當的培訓方案，並力爭提高他們對休息、閒暇和工時限制的重要性的認識。依賴家人無償勞動以彌補艱苦工作條件的小農戶值得特別關注；
- (h)農業工人：農業工人常常面臨嚴重的社會經濟不利條件，被強迫勞動，收入無保障，並且無法獲得基本服務。有時，他們被正式排除在勞資關係和社會保障制度之外。女性農業工人，特別是在家庭式農場工作的女性農業工人，往往並不被承認是工人，因此無權獲得工資和社會保護，無權加入農業合作社，無權享受貸款、信貸和其他改善工作條件的措施。締約國應制定法律和政策，確保農業工人享受的待遇不比其他類別的工人差；
- (i)難民工人：難民工人因為身分通常不穩定，所以在工作場所易遭剝削、歧視和虐待，工資可能比本國公民更低，工作時間更長，工作條件更危險。締約國應制定法律，

讓難民能夠工作，且其工作條件不應比本國公民差。

- (j)無薪工人：婦女所從事的活動對其家庭和國民經濟十分重要，她們花費在無薪工作上的時間是男性的兩倍。國際勞工組織公約和國內立法依然沒有含括無薪工人，如在家庭或家族企業中工作的工人、志願者和無薪實習生。他們有權享受公平與良好的工作條件，法律和政策應當在職業安全和健康、休息和閒暇、工作時間的合理限制以及社會保障方面為他們提供保護。

免受騷擾，包括性騷擾

- 48.所有工人都應免受身心騷擾，包括性騷擾。反歧視法、刑法和勞工法等法律應廣義界定騷擾，並明確提及性騷擾和其他形式的騷擾，如基於性別、身心障礙、種族、性傾向、性別認同和雙重性徵身分的騷擾。宜制定工作場所性騷擾的具體定義，法律應將性騷擾定為刑事罪並酌情予以懲處。適用於公私部門工作場所的國家政策至少應包括以下要素：(a)明確含括任何工人實施和遭受的騷擾行為；(b)禁止構成騷擾、包括性騷擾的某些行為；(c)確定雇主、管理者，督導者和工人在預防以及處理和救濟騷擾案件方面的具體職責；(d)確保受害者能夠訴諸司法，包括使用免費法律扶助；(e)對所有工作人員，包括管理者和督導者進行強制性培訓；(f)保護受害者，包括提供聯絡人協助他們，並提供申訴和救濟管道；(g)明文禁止報復；(h)向中央機關通知和報告性騷擾申訴以及處理申訴的程序；(i)經與工人、雇主及其代表組織以及公民社會組織等其他相關利害關係人協商制定一項明確可知的專門針對工作場所的政策。
- 49.人權維護者應該能夠為人人充分實現《公約》規定的各項權利作出貢獻，而不遭受任何形式的騷擾。締約國應尊重、保護和促進人權維護者和其他公民社會人員為實現享受公平與良好的工作條件的權利而進行的工作，包括協助獲取資訊，並確保他們能夠行使言論自由、結社自由、集會自由權和參與公共事務權。

三、義務

A.一般義務

- 50.締約國必須履行其核心義務，最大程度地利用現有資源，採取周密、具體和有設定目標的步驟，逐步實現享受公平與良好的工作條件的權利。立法是不可或缺的一步，但除此之外，各國還應確保提供司法和其他有效救濟，包括但不限於行政、財政、教育和社會措施。
- 51.締約國必須儘可能迅速和切實地全面實施公平與良好的工作條件的權利，並在選擇適當的方法上保有一定的彈性。雖然雇主組織和工人組織等非國家主體有責任確保公平與良好的工作條件，特別是透過集體協議確保這點，但締約國必須切實管制和落實這項權利，並對公私部門的雇主不遵守規定的行為予以處罰。
- 52.締約國應避免在未經仔細考慮和沒有合理理由的情況下採取任何故意倒退措施。如果一個締約國試圖採取倒退措施，例如，為應對經濟危機而採取倒退措施，它必須證明，此類措施屬於臨時、必要和不歧視性質，且該國至少尊重其核心義務。

締約國可能永遠沒有理由就屬於立即或核心義務的享受公平與良好的工作條件的權利的各個方面採取倒退措施。由於國家資源短缺而在逐步實現上述權利方面面臨嚴重困難的締約國有義務尋求國際合作和協助。

53. 締約國必須保證，行使享受公平與良好的工作條件的權利時不存在任何類型的歧視。具體而言，締約國有義務確保婦女享受的工作條件不比男性差，並實現工作價值相等者享受同等報酬，這要求立即消除形式的和實質的歧視。締約國還必須打擊不穩定的僱傭關係所產生的一切形式的不平等待遇。
54. 為確保有責性，締約國應建立一套有效運作的勞動檢查機構運作制度，在社會夥伴的參與下，檢查包括非正規經濟部門工人、家事勞工和農業工人在內的所有工人享受公平與良好的工作條件的權利的所有方面；向工人和雇主提供建議；並將侵犯這項權利的行為提請有關部門注意。勞動檢查機構應獨立並擁有足夠的資源；配備訓練有素的專業人員；依賴專業人員和醫學專家；有權自由、突擊進入工作場所，提出預防或補救問題的建議並協助受害者訴諸司法。對於不遵守勞動檢查機構的建議者，應予以處罰。勞動檢查機構應側重於監測工人的權利，而不是服務於其他目的，例如檢查工人的移民身分。
55. 締約國應確定指標和基準，用於監測享受公平與良好的工作條件的權利的落實情況。這類指標和基準應含括享受公平與良好的工作條件的權利的不同內容，按性別以及年齡、身心障礙情況、國籍以及城鄉地點等其他有關因素加以分列，並涵蓋締約國領域管轄範圍內或受其控制的所有人。締約國應確定與在本國落實這項權利最相關的一些指標，如：職業災害發生率；女性工資與男性工資的比值；女性和其他代表性不足的個人在高階職位中所占的比例；有機會接受持續職業培訓的工人所占的比例；接收和解決的騷擾案件投訴數量；休息、閒暇、工作時間和帶薪年假方面的最低標準；以及採取措施調和男女職業和家庭生活的情況。在選擇指標時，委員會請締約國考慮到現有的指導意見，包括聯合國人權高級專員辦公室(OHCHR)擬訂的關於《公約》第六條和第七條的說明性指標清單以及勞工組織擬訂的指標。
56. 委員會強調，在制定、實施、審查和監測與享受公平與良好的工作條件的權利相關的法律和政策時，不僅須與工人和雇主及其代表組織等傳統的社會夥伴協商，而且也要與代表身心障礙者、青年和老年人、婦女、非正規經濟部門的工人、移民以及女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別者和雙重性徵者的組織等其他相關組織以及各民族和原住民社群代表協商。
57. 凡享受公平與良好的工作條件的權利受到侵犯者，均應能夠獲得有效的司法或其他適當救濟，包括充分的賠償、補償、補救、或保證不再發生。不應以受影響的人是非法移民為由拒絕提供救濟。不僅法院，而且國家人權機構、勞動檢查機構和其他相關機制都應有權處理此類侵犯權利的行為。各國應審查並在必要時改革自身的立法和訴訟法，以確保人們有機會獲得救濟，並確保程序公平。應為獲取救濟提供法律扶助，對於無力支付者，法律扶助應當免費。

B. 具體的法律義務

58. 享受公平與良好的工作條件的權利要求締約國履行三個層面的義務。首先，締約國有義務尊重這項權利，避免直接或間接妨礙人們享有這項權利。如果國家是雇主，包括國有企業或由國家控制的企業，這點尤其重要。例如，締約國制定的薪金表不應直接或間接歧視女工，在公共部門維持的升遷制度不應直接或間接有利於在較高階人數過多的性別。締約國應採取措施，防止和救濟因其作為或不作為而導致的職業災害和疾病。締約國也應尊重旨在引入或維持享受公平與良好的工作條件的權利的集體協議，並審查立法，包括公司法律和法規，以確保立法不會限制這項權利。
59. 保護義務要求締約國採取措施，確保包括私部門雇主和企業在內的第三人不干擾人們享有享受公平與良好的工作條件的權利並遵守自己的義務。這包括採取步驟，通過有效的法律、政策和審判，防止、調查、懲罰和救濟侵犯權利的行為。例如，各國應確保制定充分的關於享受公平與良好的工作條件的權利的法律、政策和法規，如國家職業安全 and 健康政策，或關於最低工資和工作條件最低標準的立法，並切實執行。如果第三人侵犯了這項權利的任何內容，締約國應對其實施制裁和適當處罰，包括充分賠償、刑事處罰、金錢措施(如賠償金)和行政措施。他們也不應向侵犯這項權利的個人或企業採購商品和服務。締約國應確保勞動檢查機構和其他調查和保護機制的任務含括私部門的工作條件，並向雇主和企業提供指導意見。保護措施還應涵蓋非正規部門。可能需要對某些工人(如家事勞工)採取具體措施。
60. 履行義務要求締約國採取必要措施，確保充分實現享受公平與良好的工作條件的權利。這包括採取措施，促進、推廣和提供這項權利，包括開展集體談判和社會對話。
61. 為促進享受公平與良好的工作條件的權利，締約國應採取積極措施協助工人，如通過關於不歧視、不可減免的最低工資、職業安全 and 健康、強制保險項目、有關休息、閒暇、工作時間限制、帶薪年假和其他假期及休假日的最低標準等方面的法律、政策和法規，充分承認這項權利。締約國還應實行配額或其他暫行特別措施，使婦女和其他受歧視群體成員得以晉升至高階職位，並提供激勵措施鼓勵私部門採取這種行動。
62. 為協助評估人們享有享受公平與良好的工作條件的權利的情況，締約國應設立發生職業災害和疾病事件時的強制通知機制，以及對公私部門機構內的最低工資水準、公允工資和男女兩性工資差距包括高階職位的工資差距進行系統評估的機制。締約國還應與工人和雇主協商，定期審查各項法律 and 政策的影響，以期根據實際狀況而更新標準。例如，國家職業安全 and 健康政策應包括一個內在的定期審查機制。締約國應將保護措施延伸至存在風險的部門；制定能夠涵蓋非正規部門工人的機制，同時採取旨在將非正規經濟部門正規化的措施；創建充分的對話機制，以提出相關問題；並採取旨在克服兩性工資差距的激勵措施，包括採取措施減輕婦女的生育負擔，如促進人們獲取日間照護設施和為男性規定不可轉讓的育嬰假等商品和服務的機遇。
63. 為促進享受公平與良好的工作條件的權利，締約國應採取步驟，進行適當的教育、

資訊和宣傳工作。為了給公私部門的工人創造平等的發展機會，締約國應進行培訓方案和宣傳運動，同時針對雇主，並對身心障礙者和文盲工人使用有關語言和無障礙方式。應注意就工人的職業健康和安全進行注重性別問題的培訓。

64. 在工人自身無法實現這項權利時，締約國還必須提供享受公平與良好的工作條件的權利的面向。締約國可在創建增強勞動力市場環境方面發揮作用，例如，它們應當為公部門的身心障礙者調整工作場所和設備，並提供激勵措施鼓勵私部門採取這種行動。各國可為某些工人(如非正規經濟部門中的工人)建立非繳費性社會保障方案，為其提供福利並保護其免遭職業災害和疾病。

C. 核心義務

65. 締約國負有核心義務確保至少滿足最低限度基本水準的享受公平與良好的工作條件的權利。具體而言，這項義務要求締約國：

- (a) 通過法律保證人們能夠行使這項權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生、身心障礙情況、年齡、性傾向、性別認同、雙重性徵身分、健康狀況、國籍或任何其他身分等任何原因而受到歧視；
- (b) 制定全面的消除工作場所性別歧視包括薪酬歧視的制度；
- (c) 經與工人和雇主、其代表組織和其他有關夥伴協商之後，在法律中規定不具歧視性、不可克減的最低工資，在規定最低工資時考慮到有關經濟因素，並按生活成本加以調整，以確保工人及其家人能維持合理生活水平；
- (d) 通過並落實全面的國家職業安全和健康政策；
- (e) 通過法律對工作場所的騷擾包括性騷擾作出定義並予以禁止，確保適當的申訴程序和機制，並對性騷擾處以刑事處罰；
- (f) 制定並執行有關休息、閒暇、工作時間的合理限制、帶薪休假和休假日的最低標準。

D. 國際協助與合作

66. 所有國家必須單獨或透過國際協助與合作，特別是經濟和技術協助與合作，採取步驟以期逐步充分實現享受公平與良好的工作條件的權利。在這方面有能力的協助他國的國家更有責任這樣做。國際協助與合作是轉移知識和技術的一種手段，也是各國儘量利用現有資源充分實現《公約》規定的各項權利的一項工具。

67. 如果某一締約國無法履行實現享受公平與良好的工作條件的權利的義務，則必須尋求國際協助。締約國應根據所掌握的資源情況對此類請求作出回應，包括提供經濟和技術協助及技術轉讓，並促進雇主和工人組織之間的跨國對話等等。這種協助應當可持續，適合於當地文化，並以符合人權標準的方式提供。經濟已開發的締約國在協助發展中國家方面有特別的責任和利益。

68. 締約國應利用國際組織，特別是勞工組織提供的技術協助與合作。在編寫報告時，締約國還應利用勞工組織提供的大量資訊和諮詢服務，進行資料收集和分類。

69. 締約國必須避免直接或間接干擾他國實現享受公平與良好的工作條件的權利的作為或不作為。如果某一締約國擁有或控制著在另一締約國營運的一家企業或向另

一締約國的一家企業提供大量支援和服務，這點就尤其重要。為此，該締約國應尊重符合《公約》的地主國相關法律。如果母國的法律更為嚴格，則締約國應儘量努力在地主國維持類似的最低標準。締約國還應要求個人以及與之進行商業交易的域外企業尊重享受公平與良好的工作條件的權利。

70. 締約國應採取措施，包括立法措施，說明其國民以及設在其領域和/或管轄範圍內的企業必須在其所有域外業務中尊重享受公平與良好的工作條件的權利。在有著先進勞工法制度的國家，這項責任尤其重要，因為母國企業可以幫助改善地主國的工作條件標準。同樣，在衝突和後衝突局勢中，締約國可以在管制和執法方面發揮重要作用，支援個人和企業查明、預防和減輕其業務可能對享受公平與良好的工作條件的權利所造成的風險。締約國應制定適當措施，確保設籍在締約國的非國家主體對其在域外犯下的侵犯享受公平與良好的工作條件的權利的行為負責，並確保受害者能夠獲得救濟。締約國還應就如何在域外尊重這項權利向雇主和企業提供指導意見。
71. 以有關國際組織成員身分行事的締約國也應尊重享受公平與良好的工作條件的權利。身為國際金融機構特別是國際貨幣基金、世界銀行和區域開發銀行成員的締約國應採取措施，確保在放款政策、融資協定和其他國際措施中考慮到這項權利。它們還應確保國際和區域金融機構的政策和做法，特別是關於結構和/或財政調整的政策和做法，促進而不是干擾這項權利。
72. 締約國應確保在締結和執行國際協定，包括雙邊、區域和多邊貿易和投資協定的過程中，適當關注享受公平與良好的工作條件的權利。同樣，締約國應確保其他國際協定不會對享受公平與良好的工作條件的權利造成不利影響，例如限制其他締約國為落實這項權利可能採取的行動。尚未批准核心人權條約和國際勞工組織有關公約的締約國應考慮這樣做。
73. 締約國應進行合作，保護它們在其他締約國工作的國民的權利，包括與地主國簽署雙邊協定和分享招聘做法。這對於避免虐待移徙工人包括家事勞工以及打擊人口販運尤其重要。同樣，締約國應尋求國際合作，保護在其他締約國登記的企業所僱用的移徙工人的權利，以讓此類工人能夠享有公平良好的工作條件。

E. 非國家主體的義務

74. 雖然只有國家才是《公約》的締約者，但工商企業、工會和所有社會成員都有責任實現享受公平與良好的工作條件的權利。這對於職業安全和健康尤其重要，因為雇主對於工人安全和健康負有責任是勞工法的一項基本原則，與僱傭契約有著內在的聯繫，但這也適用於享受公平與良好的工作條件的權利的其他內容。
75. 工商企業無論其規模、所屬部門、所有權和結構如何，都應遵守符合《公約》的法律，並有責任尊重享受公平與良好的工作條件的權利，避免侵犯權利的行為並處理它們的行動所導致的侵犯這項權利的行為。如果一家工商企業導致或促成不利影響，則該企業應對損失進行補救，或配合符合正當程序公認標準的合法程序進行救濟。
76. 聯合國各機構和規劃署，特別是國際勞工組織也發揮著重要作用。按照《公約》

第二十二條和第二十三條，國際勞工組織和聯合國其他專門機構、世界銀行、區域開發銀行、國際貨幣基金、世界貿易組織以及其他有關機構和聯合國秘書處包括人權高級專員辦公室應在落實享受公平與良好的工作條件的權利方面與締約國切實合作。委員會審查締約國報告時，將審議締約國提出的有關享有這項權利的任何協助請求以及做出的回應所產生的影響。

四、違約行為和補救措施

77. 締約國必須證明：它們已採取一切必要步驟，在可用資源所允許的最大限度內，確保逐步實現這項權利；人們可以不受歧視地享有這項權利；女性的工作條件不差於男性；並且實行同工同酬和同價值工作同等報酬。不採取此類措施便構成違反《公約》行為。委員會在評估締約國是否遵守了採取此類步驟的義務時，將審查所採取的步驟是否合理、合乎比例，以及這些步驟是否符合人權標準和民主原則。
78. 實施某些行為，即締約國直接採取行動，可能侵犯享受公平與良好的工作條件的權利。例如，通過使移徙工人更易遭受剝削的勞工移民政策、未能阻止公部門不公平開除懷孕工人、制定不符合核心義務的故意倒退措施等等。
79. 不作為，即締約國未能採取合理措施充分實現所有人的這項權利，亦可引發侵犯權利行為，例如：未能貫徹有關法律和充分落實適當政策；未能管制個人和團體的活動，從而阻止他們侵犯這項權利；或在與其他國家、國際組織或跨國企業締結雙邊或多邊協定時，未能考慮到《公約》為其規定的義務。
80. 締約國必須制定充分的監測及課責架構，確保人們能夠利用司法和其他有效救濟。

➤ 第 24 號一般性意見：在商業行為背景中關於國家依《公約》所負的義務

2. 委員會之前曾考量關於商業行為對特定《公約》權利的享有方面不斷增強影響力的問題，這些權利包括健康權、住房權、糧食權、水權、社會保障權、工作權、公平與良好工作條件權以及組織和加入工會的權利。此外，委員會還在締約國報告的結論性意見以及在委員會的第一件個人來文的決定中處理此問題。2011 年，委員會通過關於在《公約》權利背景中與企業責任有關的國家義務的聲明。本一般性意見應與上述意見一併閱讀。委員會還考慮到在國際勞工組織和例如歐洲理事會等區域組織內的發展。在通過本一般性意見前，委員會注意到人權理事會 2011 年通過的《商業與人權指導原則》以及各人權條約機構和各特別程序就此問題提出的意見。
26. 委員會在 2011 年發表聲明，述及締約國在企業部門與經濟、社會及文化權利方面的義務，委員會在聲明中重申締約國根據《公約》承擔的義務並不限於其領域之內。締約國必須採取必要步驟防止設在本國和/或受其管轄(不論是否根據本國法律設立或法定所在地在本國、中央管理部門在本國或主要營業地在本國)的公司在海外有侵害人權行為，但不侵犯地主國主權或減少地主國根據《公約》承擔的義務。委員會先前在關於水權、工作權、社會保障權和公平與良好的工作條件權的

一般性意見中以及在審查締約國定期報告時也討論了締約國對商業行為的特定域外義務。

參、兒童權利公約

◆ 公約條文

➤ 第 32 條

1. 締約國承認兒童有免受經濟剝削之權利，及避免從事任何可能妨礙或影響其接受教育，或對其健康或身體、心理、精神、道德或社會發展有害之工作。
2. 締約國應採取立法、行政、社會與教育措施以確保本條規定之實施。為此目的並參照其他國際文件之相關規定，締約國尤應：
 - (a) 規定單一或二個以上之最低受僱年齡；
 - (b) 規定有關工作時間及工作條件之適當規則；
 - (c) 規定適當罰則或其他制裁措施以確保本條款之有效執行。

◆ 一般性意見

➤ 第 2 號一般性意見：獨立的國家人權機構對保護和增進兒童權利的的作用

29. 兒童的人權問題不受國界限制，現在越來越有必要為解決各種兒童權利問題(包括但不只限於販賣婦女兒童、兒童色情製品、兒童兵、童工、虐待兒童、難民和移民兒童等等)制定出適當的區域和國際對策。應鼓勵建立國際及區域機制與交流，因為這可為國家人權機構提供相互學習經驗，集體加強各自的地位，促進解決影響國家和區域人權問題的機遇。

➤ 第 4 號一般性意見：在《公約》框架內青少年的健康和發展

18. 越來越多的青年，在青春期離開學校開始工作，以養家糊口，或者在正規或非正規部門工作賺取薪資。依照國際標準投入工作，只要不損害青少年享有任何其他權利，包括健康和教育權，也許有利於青少年的發展。委員會敦促各締約國採取一切必要措施，從消除最有害的形式著手，廢除一切形式童工，經常不斷地審查全國最低就業年齡條例，以期使這些條例符合國際標準，並(根據《公約》第 32 條以及國際勞工組織第 138 號和第 182 號公約)，管制就業青少年的工作環境和條件，從而確保青少年得到充分保護並可訴諸法律補救機制。
39. 締約國在履行其關於青少年健康和發展的義務時，應當始終充分考慮到《公約》的四項總的原則。委員會認為，締約國必須採取一切適當的立法、行政和其他措施，實現並監督《公約》所確認的青少年的健康和發展權。為此，締約國尤其應履行下列各項義務：
 - (a) 在家庭、學校、一切可能安置青少年生活的機構、其工作地點內和/或乃至整個社會中，為青少年創建一個安全和扶助性的環境；
 - (b) 確保青少年能瞭解到對其健康和發展至關重要的資訊，並使他們能夠有機會參與(尤其是以知情同意和保密權的方式)涉及其健康的決策，獲得生活技能和充分的、與年齡相宜的資訊，以及作出適當的健康行為選擇；
 - (c) 確保向所有青少年提供適當品質並針對青少年關注問題的保健設施、商品和服

- 務,包括有關精神和性衛生及生殖健康的諮詢和保健服務;
- (d)確保男女少年有機會積極地參與為其本身健康和發展制訂計畫和方案的工作;
 - (e)保護青少年免除一切形式的可能有損於他們享有各項權利的勞動,尤其是通過廢除一切形式童工制度,並根據國際標準管制工作環境和條件;
 - (f)保護青少年免遭一切蓄意和無意的傷害,包括由於暴力和交通事故造成的傷害;
 - (g)保護青少年擺脫諸如早婚、榮譽處決的殺害行為,和女性生殖器割禮等一切有害的傳統習俗;
 - (h)確保在履行上述一切義務時,尤其充分考慮到屬於特別弱勢群體的青少年;
 - (i)實施防止青少年精神障礙和增進精神健康的措施。

➤ **第 6 號一般性意見：遠離原籍國而無人陪伴和無父母陪伴的兒童待遇**

3. 由於委員會查清了對這類兒童的保護方面存在的一系列差距,因此又進一步促使委員會提出本一般性意見,這些差距包括:無人陪伴和無父母陪伴兒童更易於遭受尤其是性剝削和性虐待、招募新兵、童工(包括為其收養家庭做童工)以及拘留等方面的危害。他們常常遭受歧視,無法獲得糧食、居所、住房、衛生保健服務和教育。無人陪伴和無父母陪伴的女孩在遭受基於性別的暴力,包括家庭暴力方面風險特別大。在某些情況下,這類兒童無法獲得適當的身分、登記、年齡評價、文件、尋找其家庭的線索、監護人制度或法律諮詢意見。在許多國家,無人陪伴和無父母陪伴的兒童通常被邊境或移民官員拒絕入境或被拘留。在其他一些情況下,他們雖被允許入境,但不能申請難民地位,或其難民申請未能根據其年齡或性別給予特殊考慮和處理。一些國家禁止被視為難民的無父母陪伴的兒童申請家庭團聚;其他一些國家允許家庭團聚但卻提出種種苛刻的條件,使家庭團聚幾乎不可能做到。這類兒童大多只是獲得臨時地位,一到 18 歲這種地位就被取消,同時有效的遣返方案寥寥無幾。

➤ **第 7 號一般性意見：在幼兒期落實兒童權利**

36. 幼兒對風險的脆弱性。委員會在上述一般性意見中指出,大量兒童的成長環境困難,他們的權利常常受到侵犯。與父母和養育者的關係不可靠和不連續,生長在赤貧和被剝奪的環境中,周圍充滿衝突和暴力,被迫離開家園成為難民,以及任何其他有害他們福祉的不良環境,這一切都使幼兒特別易於受到傷害。幼兒理解上述不良環境,或抵禦對他們的健康、身心、精神、道德或社會發展的有害影響的能力較低。如果父母或其他養育者不管是由於疾病、死亡,還是由於家庭或社區分裂,不能提供適足保護,對幼兒造成的威脅都特別嚴重。不管在哪種困難情況下,都必須特別考慮到幼兒,因為他們正在迅速成長變化中,他們較容易生病,心理狀況較脆弱,他們的成長較容易受到扭曲或擾亂,在躲避或抵禦困難方面的能力較低,他們要靠別人給予保護和促進他們的最佳利益。在以下幾段中,委員會請締約國注意,《公約》提到的對幼兒期權利,有明顯影響的幾種主要困難情況。以下所列的情況並不是全面列舉,兒童在任何情況下都會同時面臨多種風險,一般來說,締約國的目標應該是確保在所有情況中,每個兒童都能在行使權利方面得

到適當的保護：

(e) 有害工作(第 32 條)。有些國家和地區在兒童年幼時就讓他們踏進社會參加工作，包括參加有潛在危險、剝削性以及損害健康、教育和長期前景的活動。例如，可能會教幼兒做一些家務勞動或者農業勞動，或者幫助家長或兄弟姐妹從事有危險的工作。即使非常年幼的嬰兒，也很可能受到經濟剝削，他們可能會被用來乞討，或者被出租供乞討。娛樂業，包括電視、電影、廣告和其他現代媒體中對幼兒的剝削，也應引起關注。締約國對勞工組織《1999 年消除最惡劣形式的童工勞動公約》(第 182 號)確定的有害童工活動的極端形式，負有特別責任。

➤ **第 8 號一般性意見：兒童受保護免遭體罰和其他殘忍或不人道形式懲罰的權利(尤其是第十九條、第二十八條第二項和第三十七條)**

12. 在許多情況下，包括在家庭內和家中、在一切形式的替代性照顧內、學校和其他教育機構內，在司法體制(包含法院處刑、行刑機構或其他機構之處罰)中、當童工的情況中以及在社區中均會發生對兒童進行體罰和其他殘忍或有辱人格形式的懲罰的情事。

36. 委員會還關切地感到，有報告稱存在針對童工，包括家庭雇工採用體罰或其他殘忍或有辱人格懲罰的現象。委員會重申，《公約》和其他適用的人權文書保護兒童免遭經濟剝削，而且禁止他們從事有礙兒童教育或有害兒童發展的任何有可能危害性工作，並要求制定某些確保有效實施這項條款的保障措施。委員會強調，在兒童從事工作的任何情況下，至關重要的是切實貫徹禁止體罰和其他殘忍和/或有辱人格形式的懲罰。

➤ **第 9 號一般性意見：身心障礙兒童的權利**

75. 身心障礙兒童尤其易受各種形式的經濟剝削，其中包括最惡劣形式的童工以及販毒和乞討。在此方面，委員會建議尚未批准國際勞工組織(勞工組織)關於允許就業的最低年齡的第 138 號公約，和勞工組織關於禁止並立即採取行動消除最惡劣形式童工的第 182 號公約的締約國，批准該兩項公約。在執行該兩項公約時，各締約國應特別注意身心障礙兒童易受傷害的特點及其需求。

➤ **第 11 號一般性意見：原住民兒童及其在《公約》下的權利**

69. 《公約》第 32 條規定，應保護所有兒童不遭受經濟剝削，和不從事任何可能有害或干擾兒童的教育、或有害兒童的健康或身心、精神、道德或社會發展的工作。此外，《國際勞工組織第 138 號公約》(最低年齡公約)和《第 182 號公約》(最惡劣形式的童工勞動公約)，為區別需消除的童工勞動和兒童從事的可接受的工作(其中包括可使原住民兒童獲得謀生技能、身分和文化的活動)，設定了標準。童工勞動是剝奪兒童童年、潛力和尊嚴並有害於其身心發展的工作。

70. 《兒童權利公約》的條款提及，利用兒童從事非法生產和販運毒品(第 33 條)、性剝削(第 34 條)、販賣兒童(第 35 條)、武裝衝突中的兒童(第 38 條)。這些規定與《國

際勞工組織第 182 號公約》定義的最惡劣形式的童工勞動密切相關。委員會嚴重關切地注意到，受貧窮影響和特別面臨童工勞動風險、尤其是最惡劣形式童工勞動風險(例如奴役、債役勞動、販賣兒童，包括用於家務勞動的販賣活動、在武裝衝突中使用兒童、賣淫和危險工作)的原住民兒童人數過多。

71. 防止原住民兒童中的剝削童工現象(就所有其他兒童而言也是如此)，需要採用一個基於權利的方法對待童工勞動，而且與促進教育密切相關。為有效消除原住民社區中的剝削童工現象，締約國必須確定原住民兒童在教育方面的現有障礙，以及他們在學校教育和職業培訓方面的具體權利和需要。這就需要作出特別的努力，以保持與原住民社區和家長，關於教育重要性和利益的對話。採取措施打擊剝削童工現象，還要求締約國對兒童剝削的結構性根本原因進行分析、收集數據、設計和實施預防方案，還應提撥足夠的財力和人力資源；應與原住民社區和兒童協商開展這些活動。

➤ **第 12 號一般性意見：兒童表達意見的權利**

116. 關於在法律及國際勞工組織《第 138 號公約》(1973 年)和《第 182 號公約》(1999 年)允許年齡以下的童工，應當在對兒童問題有敏銳認識的環境中聽取其意見，從而瞭解他們對所處環境及其最大利益的看法。在尋求尊重這些兒童工作的經濟和社會——結構局限以及文化背景的解決辦法時，也應將兒童納入考慮範圍。此外，在制定消除童工根源的政策時，應聽取兒童的意見，特別是教育方面的意見。

117. 童工有權得到法律保護而免受剝削，並且調查勞動法實施情況的檢查員在對工作場所和工作環境進行檢查時也應聽取兒童的意見。此外，在起草勞動法或審議和評估執法情況時，兒童和童工協會的代表，如果有的話，應享有發表意見的權利。

134 兒童或兒童們表達意見和參與的所有過程都必須是：

(c) 尊重的——必須尊重兒童的意見，並為他們提供提出觀點和發起活動的機會。與兒童打交道的成人應當承認、尊重和利用有關兒童參與的良好實例，如他們對家庭、學校、文化和工作環境的貢獻。他們還需要瞭解兒童生活的社會-經濟、環境和文化背景。此外，在參與公共活動方面，從事兒童工作的個人和組織也應尊重兒童的意見；

➤ **第 13 號一般性意見：兒童免遭一切形式暴力侵害的權利**

72. 應歸入國家協調框架的方面。對於各種措施(法律、行政、社會和教育措施)，以及在干預的各個階段(從預防到康復和重新融入)，以下方面都應歸入國家協調框架：

(g) 處於潛在危險處境中的兒童。可能面臨暴力風險的兒童群體包括但不僅限於：生身父母不在身邊，受到各種形式的替代性照顧的兒童；出生時未登記的兒童；流落街頭的兒童；與法律有實際或可見的衝突；有肢體障礙、知覺身心障礙、學習障礙、心理障礙、認知疾病、已經得到及/或慢性疾病或嚴重行為障礙的兒童；原住民兒童和其他少數族裔的兒童；宗教或語言少數群體的兒童；男女同性戀、變性或跨性別兒童；可能受害於傳統習俗的兒童；早婚兒童(尤其是女童，尤其但不限於強迫婚姻的情況下)；從事危害性童工，包括最有害的童工形式的兒童；搬遷中的遷徙或難

民兒童、流離失所和/或遭販運的兒童;曾遭受暴力的兒童;在家中或社區中遭受或目睹暴力行為的兒童;經濟社會及城鎮化水平較低的環境下的兒童,兒童在這種環境下可能很容易接觸到槍支、武器、毒品和酒精;居住在事故、災害多發地區,或受有毒物質污染的地區的兒童;受到愛滋病毒/愛滋病影響、或感染愛滋病毒/愛滋病的兒童;營養不良的兒童;由其他兒童照顧的兒童;本身是照顧者或戶長的兒童;父母未滿 18 歲的兒童;被遺棄兒童、早產或本身是多胎之一的兒童;住院時監護不周或與照顧者接觸不夠;在保障、監督不力或自身權利不足,因而難以自我保護的情況下接觸信息和通信技術。在社會和武裝衝突、自然災害或其他複雜、長期的緊急狀態下,社會體系崩潰,使兒童與其照顧者分離,照料及安全的環境受到破壞甚至毀壞,這種緊急狀態下的兒童極易受到暴力侵害;

➤ **第 15 號一般性意見：關於兒童享有可達到的最高標準健康的權利問題（《公約》第二十四條）**

81. 民營公司在其他責任方面而且在一切情況下都應：不讓兒童從事危險勞動，同時確保自己遵守童工最低年齡的規定；遵照執行《母乳代用品國際銷售守則》及世界衛生大會此後的相關決議；限制能量密度高、微量營養素缺乏的食物，和咖啡因或其他物質濃度高可能危害兒童的飲料的廣告；不向兒童廣告宣傳、推銷和銷售煙草、酒精和其他毒性物質，不使用兒童形象。

➤ **第 16 號一般性意見：關於商業部門對兒童權利影響方面的國家義務**

4. 國家需為尊重、保護和落實兒童的權利，制定適當的法律和體制框架，並在商業活動和業務侵犯兒童權利時提供救濟。在這方面，國家應考慮到：

(a) 兒童時期是身體、智力、感情和精神發展的獨特時期，對兒童權利的侵犯，如暴力、童工、不安全的產品或環境危害等，可能會造成終生、不可逆轉甚至是跨代的後果，

7. 委員會認識到商業與人權方面，現有和不斷發展的國家和國際規範、標準和政策指導與本一般性意見的相關性。本一般性意見與國際公約相一致，包括國際勞工組織(勞工組織)關於禁止和立即行動消除最惡劣形式童工的第 182 號(1999 年)公約，和關於准予就業最低年齡的第 138 號(1973 年)公約。委員會還認識到聯合國“保護、尊重和補救”框架，和人權理事會通過的《工商企業與人權指導原則》，以及勞工組織《關於多國企業和社會政策的三方原則宣言》的相關性。其他文件，如經濟合作與發展組織(經合組織)的《多國企業準則》、《全球契約》、《聯合國暴力侵害兒童問題研究報告》，和《兒童權利和商業原則》也為委員會提供了有益的參考。

38. 商業企業日益透過複雜的子公司、承包商、供應商和合資企業網絡，在全球範圍內運營。它們對兒童權利的影響，無論是積極還是消極影響，很少是一個業務單位作為或不作為的結果，不管是母公司、子公司、供應商還是其他。相反，它可能會涉及位於不同管轄區的業務單位之間的聯繫或參與。例如，供應商可能會使用童工，子公司可能參與對土地的剝奪，承包商或許可證持有人則可能參與對兒童有害的商品和服務促銷。在這種情況下，國家尤難履行尊重、保護和落實兒童權

利的義務，原因除其他外包括：商業企業往往是位於不同管轄區的具有法律獨立性的實體，即使它們是作為一個經濟單位運營，其活動中心、註冊地和(或)常駐地在一國(母國)，經營則在另一國(在地國)。

48. 與國際發展、金融和貿易組織合作的國家，必須採取一切合理行動和措施，確保這些組織在其決策和活動中，以及在訂立協議或制定與商業部門有關的準則時，依照《公約》及其任擇議定書行事。這類行動和措施應超出消除童工的範圍，充分實現兒童的所有權利。國際組織應制定標準和程序，對新項目可能給兒童造成危害的風險進行評估，並採取措施，降低這種危害風險。這些組織應建立程序和機制，根據現行國際標準查明和處理侵犯兒童權利的行為並提供補救，包括與其有關或由其供資的企業活動所造成或促成的侵權行為。
50. 在這種情況下，商業企業(包括供應鏈內的企業和子公司)使用童工，以及使用兒童兵、貪腐和逃稅的可能性更大。由於風險加大，母國應要求在緊急和衝突情況下運營的商業企業，根據其規模和活動，對兒童權利予以更嚴格的應有注意。母國還應制定和實施法律法規，處理跨國經營的商業企業，給兒童權利帶來的可預見的具體風險。其中可包括要求公布為確保公司活動不會促成嚴重侵犯兒童權利的行為而採取的行動，並禁止向已確知或有可能徵募或利用兒童從事敵對行動的國家出售或轉讓武器，或提供其他形式的軍事援助。
56. 各國應執行《公約》第 32 條，確保禁止對兒童進行經濟剝削和讓其從事危險工作。有些兒童超過了國際標準規定的最低工作年齡，因此可以作為員工合法工作，但仍需獲得保護，例如免於從事危及其健康、安全或道德發展的工作，並確保其教育、發展和娛樂權利得到促進和保護。各國必須規定最低就業年齡;適當規範工作時數和條件;並規定處罰，以有效執行第 32 條。國家必須擁有有效的勞動監察和執行制度及能力。國家還應批准勞工組織與童工有關的兩項基本公約，並將其納入國內法。根據第 39 條，國家必須採取一切適當措施，促進遭受任何形式暴力、忽視、剝削或凌辱虐待，包括經濟剝削的兒童身心得以康復並重返社會。

➤ **第 17 號一般性意見：關於兒童享有休息和休閒、從事遊戲和娛樂活動、參加文化生活和藝術活動的權利（《公約》第三十一條）**

4. 此外，世界的深刻變革對兒童享有第 31 條所載權利的機會，產生了重大影響。城市人口，尤其是發展中國家的城市人口正在大幅度增加，與此同時，全球範圍內各種形式的暴力——在家中、學校、大眾媒體和街頭的暴力與日劇增。這些暴力的影響，加上所提供遊戲設施的商業化，都影響著兒童參加娛樂及文化和藝術活動的方式。對富裕和貧窮國家的許多兒童而言，童工、家庭工作或教育要求的提高，使他們可用於享受這些權利的時間減少。
16. 第 2 條(不歧視)：委員會強調，締約國應採取一切適當措施，確保所有兒童有機會實現其在第 31 條之下的權利，不受任何種類的歧視，不因兒童或其父母或法定監護人的種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、民族、族裔或社會出身、財產、身心障礙、出身或其他身分而有任何差別。應尤其關注某些兒童群體的權利，其中包括女童、身心障礙兒童、在貧困或危險環境中生活的兒童、貧困

兒童、懲教機構、醫療保健機構或收容機構的兒童、處於衝突或人道主義危機處境的兒童、農村社區的兒童、尋求庇護和難民兒童、街頭兒童、遊牧民族兒童、遷徙或內部流離失所兒童、原住民兒童和少數民族兒童、童工、無父母的兒童以及面臨極大學業壓力的兒童。

17. 第 3 條(兒童最佳利益)：委員會強調,依照定義,實現第 31 條之下的權利符合兒童最佳利益。考慮兒童最大利益的義務適用於兒童個人及其團體或群組。所有的立法、政策和預算措施以及可能影響到第 31 條規定的權利、涉及環境或服務規定的措施都必須考慮兒童最佳利益。例如,這一條適用於涉及以下問題的規章：健康和 safety、固體廢棄物的處置和收集、居住和運輸規劃、城市面貌的設計和無障礙性、提供公園和其他綠地、確定學校作息時間、童工和教育立法、實施規劃或制定有關網路隱私權的法律等。
18. 第 6 條(生命、生存與發展)：締約國必須盡最大可能,確保兒童的生命、存活與發展。在這方面,委員會提請注意,必須認識到第 31 條的不同方面對促進兒童發展和提高其能力發揮的積極價值。這一點也意味著用於落實第 31 條的措施應符合所有年齡兒童的發展需要。遊戲對兒童的發展發揮核心作用,締約國應幫助家長、照顧者、政府工作人員和所有從事兒童工作的專業人員,提高對這一問題的認識和理解。
19. 第 12 條(發表意見權)：作為單獨的個體和一個群體,兒童有權對影響他們的一切事項發表意見,對兒童的意見應按照其年齡和成熟程度,給以適當的看待,必要時應對兒童發表意見給予適當支持。兒童在從事遊戲和娛樂活動,以及參加文化和藝術活動時,有權選擇和發揮自主性。委員會強調,必須為兒童提供促進制定法律、政策、策略和設計服務的機會,以確保履行第 31 條之下的權利。例如,兒童在這方面的貢獻,可包括參與涉及以下問題的磋商：與遊戲和娛樂相關的政策、影響受教育權、學校架構及課程設置的法律,或與童工相關的保護性法律、建設公園和其他地方設施、城市規劃和設計對兒童友好的社區與環境,還可向兒童瞭解,他們對學校和更廣泛的社區提供的遊戲或娛樂及文化活動等機會的反饋意見。
29. 第 32 條：委員會注意到,在許多國家,一些兒童從事繁重的工作,導致他們被剝奪了在第 31 條之下的權利。此外,有數百萬兒童在整個童年時代的大部分時間中,與其家人一樣擔任家庭工人或從事不危險的工作,得不到充分的休息或教育。各國必須採取一切必要措施保護所有童工,使他們免受侵犯其在第 31 條之下權利的待遇。

➤ **第 20 號一般性意見：關於在青少年期落實兒童權利**

77. 委員會強調,《公約》第 22 條承認,難民兒童和尋求庇護的兒童需要特殊措施,才能享有自己的權利,並從國際難民保護制度提供的額外保障措施中受益。對於這些青少年,不應採取快速驅逐程序,而是應該考慮允許他們入境,並且在確定什麼符合他們的最佳利益以及是否需要國際保護之前,不得將他們遣返或拒絕他們入境。第 2 條規定,各國必須尊重兒童各項權利,並確保其管轄範圍內的每一兒童,不論其身分如何,均享受其權利。根據這項義務,各國應制訂顧及年齡和

性別因素的法律，管理無人陪伴和無父母陪伴的難民青少年，和尋求庇護的青少年以及移民，以最佳利益原則為基礎，優先考慮對保護需求進行評估而不是確定移民身分，禁止與移民相關的拘留措施，並參照關於遠離原籍國無人陪伴和無父母陪伴的兒童待遇的第6號一般性意見(2005年)中的各項建議，顧及這些青少年所特有的脆弱性。各國還應採取措施應對驅使青少年遷徙的因素，並處理在父母遷徙後留守的青少年的脆弱性，及其權利遭到侵犯的情況，包括輟學、童工勞動、容易遭到暴力侵犯和犯罪活動影響，以及家庭責任繁重等。

84. 委員會強調，所有青少年都有權受到保護，免受經濟剝削或從事最惡劣形式的童工勞動，委員會敦促各國執行《公約》第32條第2項的規定，以及國際勞工組織1973年《最低年齡公約》(第138號)和1999年《最惡劣形式的童工勞動公約》(第182號)。

85. 引導青少年獲得適齡工作形式，這在青少年的生活中發揮著重要的成長作用，使他們具備技能，學習承擔責任，在必要時為家庭的經濟狀況作出貢獻，並為他們獲得教育提供支助。禁止童工勞動的行動應包含各種全面措施，包括從學校到工作的過渡，社會和經濟發展，扶貧方案以及普及免費、優質和具有包容性的中小學教育。應該強調的是，青少年一旦達到國家法定最低工作年齡(應與國際標準和義務教育規定相符)，便有權在適當的條件下從事輕度工作，同時，他們的受教育權以及休息、休閒、遊戲、娛樂、參加文化生活和藝術活動的權利應得到應有的尊重。

► 第21號一般性意見：關於街頭流浪兒童

29. 街頭流浪兒童，除其他外，很容易被國家工作人員法外處決；被成年人或同伴殺害，包括以所謂的私刑，捲入/成為犯罪個人或團夥的目標，或當國家無法預防此類犯罪時被殺害；面臨可能危及生命的境況，如與之相關的危險形式的童工勞動、交通事故、濫用藥物、商業性剝削和不安全的性行為；和因得不到足夠的營養、醫療保健和庇護所導致的死亡。對生命權的解釋範圍不應當過於狹隘。它涉及個人有權免受因作為或不作為，故意或預期將造成非自然或過早死亡，並享受有尊嚴的生活。1999年，美洲人權法院在裁決1990年員警對三名街頭流浪兒童和兩名年輕人施以酷刑和謀殺一案時裁定，任意剝奪生命不僅僅限於非法殺人行為，而且延伸到剝奪有尊嚴生活的權利。這種生命權概念，不僅包括公民和政治權利，而且包括經濟、社會和文化權利。需要保護最弱勢的人——如街頭流浪兒童——無疑要求對生命權的解釋包含最起碼有尊嚴的生活。

59. 委員會促請各國為執行《公約》第32條的規定和國際勞工組織1973年《最低就業年齡公約》(第138號)和1999年《最惡劣形式的童工勞動公約》(第182號)，保護街頭流浪兒童免受經濟剝削和最有形式的童工勞動。打擊童工現象的行動應包括全面措施，包括提供支助，使兒童融入教育體系，並保障他們和他們的家人有適足的生活水準。此類措施應與街頭流浪兒童和其他關鍵利益攸關方一道擬訂，以反映兒童最佳利益，確保對兒童的生存和發展無任何意外的負面影響。將乞討或無執照交易定罪，可能導致惡劣形式的生存行為，如商業化性剝削。培養

制訂預算技能和規劃收入的儲蓄計畫，對於街頭流浪兒童頗有裨益。

➤ **第 23 號一般性意見：關於原籍國、過境國、目的地國和返回國在具國際移民背景兒童的人權方面之國家義務**

20. 不進行出生登記可能會對兒童享有權利產生許多不利影響，如童婚、販運、強迫徵募和童工勞動。出生登記也可有助於對虐童者進行定罪。處於非正常移民狀態的父母所生的未登記兒童，特別容易成為無國籍人，因為他們在父母的原籍國獲得國籍會面臨障礙，在出生地獲得出生登記和國籍也面臨障礙。
39. 具國際移民背景的兒童，尤其是無證件、無國籍、孤身兒童或與家人離散的兒童，在整個移民過程中特別容易遭受各種形式的暴力，包括在原籍國、過境國、目的地國和返回國遭受忽視、虐待、綁架、誘拐和勒索、販運、性剝削、經濟剝削、童工勞動、乞討或捲入犯罪和非法活動。這些兒童有可能遭受國家或非國家行為方實施的暴力或目睹父母或其他人遭受暴力，特別是在非正常旅行或居留時。兩委員會提請各國注意 1996 年 10 月 19 日《海牙公約關於父母保護兒童責任與措施在管轄權、準據法、裁判承認、執行及合作》第 6 條，其中規定，對於難民兒童及由於他們的國家發生動亂而在國際範圍內流離失所並因此來到締約國境內的兒童，締約國的司法或行政部門具有採取保護兒童人身或財產的措施的管轄權。
41. 各國必須採取一切必要措施，防止和制止非法將兒童移轉和不讓其返回本國的行為以及最惡劣形式的童工勞動，包括一切形式的奴役、商業性性剝削、利用兒童從事非法活動(包括乞討和危險工作)，保護兒童免遭暴力和經濟剝削。兩委員會認識到，兒童面臨的性別相關風險和脆弱性應得到識別和專門處理。在許多情況下，女童可能更容易遭到販運，特別是出於性剝削目的的販運。應採取更多措施，處理女童和男童(包括可能患有身心障礙的女童和男童)以及同性戀、雙性戀、跨性別或雙性兒童，尤其容易遭到出於性剝削和性虐待目的的販運的情況。
45. 在適當遵守關於准予就業最低年齡及禁止和消除最惡劣形式的童工勞動的國際勞工標準的情況下，法定工作年齡以上的移民兒童從事的工作，並非都具有剝削性或處於危險條件之下。兩委員會提醒各國，不論身分如何，達到工作年齡的移民兒童在工作報酬、其他工作條件和雇用條件方面，應享有與作為國民的兒童平等的待遇。
46. 各國應採取一切適當的立法和行政措施，包括性別層面的措施，在最低就業年齡和危險工作方面監管和保護移民兒童的就業。鑒於移民兒童面臨具體風險，各國還應確保在法律和實踐中，由主管部門採取一切必要措施，包括規定適當的懲罰，以保證切實執行《兒童權利公約》的規定和有關國際標準，並保證移民兒童：
 - 享有符合國際公認標準的公平就業條件和體面工作條件
 - 享有監管兒童工作時間和工作條件的具體保護措施
 - 接受定期體檢，以證明其適合工作
 - 在公共或私人行為方侵犯其權利時能夠獲得司法救助，包括確保有效的申訴機制以及勞工權利與移民執法之間的防火牆。

➤ **第 25 號一般性意見：數位環境下的兒少權利**

112.應保護兒少免受一切形式的剝削，以免損害其在數位環境中的任何福祉。剝削可能以多種形式出現，如經濟剝削(包括童工)、性剝削和性虐待、買賣、販運和綁架兒少以及招募兒少參與犯罪活動(包括各種形式的網路犯罪)。透過建立和分享内容，兒少可能成為數位環境中的經濟行為者，而此可能導致他們受到剝削。

肆、身心障礙者權利公約

◆ 公約條文

➤ 第 26 條

1. 締約國應採取有效與適當措施，包括經由同儕支持，使身心障礙者能夠達到及保持最大程度之自立，充分發揮及維持體能、智能、社會及職業能力，充分融合及參與生活所有方面。為此目的，締約國應組織、加強與擴展完整之適應訓練、復健服務及方案，尤其是於健康、就業、教育及社會服務等領域，該等服務與方案應：
 - (a)及早開始依據個人需求與優勢能力進行跨專業之評估；
 - (b)協助身心障礙者依其意願於社區及社會各層面之參與及融合，並儘可能於身心障礙者最近社區，包括鄉村地區。
2. 締約國應為從事適應訓練與復健服務之專業人員及工作人員，推廣基礎及繼續培訓之發展。
3. 於適應訓練與復健方面，締約國應推廣為身心障礙者設計之輔具與技術之可及性、知識及運用。

➤ 第 27 條第 1 項

1. 締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：
 - (a)禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視，包括於招募、僱用與就業條件、持續就業、職涯提升及安全與衛生之工作條件方面；
 - (b)保障身心障礙者在與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括機會均等及同工同酬之權利，享有安全及衛生之工作環境，包括免於騷擾之保障，並享有遭受侵害之救濟；
 - (c)確保身心障礙者能夠在與其他人平等基礎上行使勞動權及工會權；
 - (d)使身心障礙者能夠有效參加一般技術與職業指導方案，獲得就業服務及職業與繼續訓練；
 - (e)促進身心障礙者於勞動市場上之就業機會與職涯提升，協助身心障礙者尋找、獲得、保持及重返就業；
 - (f)促進自營作業、創業經營、開展合作社與個人創業之機會；
 - (g)於公部門僱用身心障礙者；
 - (h)以適當政策與措施，促進私部門僱用身心障礙者，得包括平權行動方案、提供誘因及其他措施；
 - (i)確保於工作場所為身心障礙者提供合理之空間安排；
 - (j)促進身心障礙者於開放之勞動市場上獲得工作經驗；

(k)促進身心障礙者之職業與專業重建，保留工作和重返工作方案。

◆ 一般性意見

➤ 第 3 號一般性意見：關於身心障礙婦女及女孩

15.在身心障礙者權利公約第 2 條中，「合理調整」被界定為依據具體需要，於不造成不成比例或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改及調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。延續公約第 5 條第 2 項之精神，締約國應當保證身心障礙者獲得平等及有效的法律保護，使其不受基於任何原因的歧視。消除對婦女歧視委員會最近引用一項法理，該案涉及身心障礙婦女，在就業狀態中的合理調整。提供合理調整是一種現時的責任，當事人提出申請合理調整時，被要求的相對義務方就有責任提供合理調整。依據公約第 5 條及第 6 條對身心障礙女性構成歧視條件，一個例子就是工作場所無法提供身心障礙婦女哺乳的無障礙環境。

58.除了身心障礙者在努力行使工作權利時面臨的一般障礙外，身心障礙婦女在平等參與工作場所方面還面臨著獨特的障礙，包括性騷擾及薪資不平等，由於歧視性態度使其申訴遭到駁回而無法尋求救濟，以及物理、資訊及通訊障礙等。

➤ 第 4 號一般性意見：有權接受融合教育

35.關於第 24 條(3)，許多締約國未能為身心障礙者作出適當的安排（特別是自閉症、溝通障礙或感官失能），讓他們獲得在接受教育和在社區內所必須具備的生活、語言和社會技能：

(f)對於智能障礙學習者，必須在安全、安靜和結構化的學習環境中，提供具體、可觀察／視覺的、易讀的教導與學習材料，並側重培養學生獨立生活和從事工作的能力。締約國應投資於採用替代教學策略和評量方法的融合互動課堂。

37.締約國必須投資和支持身心障礙教師的聘用和進修，包括排除相關立法或政策阻礙，不再要求應聘者要達到特定的健康檢查標準，並為他們參與教師工作提供合理調整。身心障礙教師的存在，將可提升身心障礙者進入教師行業的平等權利，給教學環境帶來獨特的專業資產和技能，有助於消除阻礙，並成為重要的角色楷模。

56.優質融合教育必須讓身心障礙者為職業生活做準備，獲得所需的知識、技能和自信，以進入開放的勞動市場，及參與開放、融合和無障礙／可及的工作環境（第 27 條）。

➤ 第 5 號一般性意見：關於自立生活與融合社區

16.(a)自立生活/生活獨立意即提供身心障礙者所有必要手段，促使他們能夠選擇與控制自己的生活，且做出有關自己生活的所有決定。個人自主及自決是自立生活之根本，其內容包括：可獲得交通、資訊、通訊及個人協助，有居住場所、日常生活、習慣、有意義且收入適足的工作、個人關係、服裝、營養及衛生保健，可

參加宗教活動及文化活動，享有性及生育權利。上述這些活動與個人的認同與人格發展有關一個人的身分認同及人格發展：我們住在何處，與何人同住，我們以何為食，我們是否願意去睡覺或晚睡，願意在戶內還是戶外，是否願意使用桌布或在桌上擺放蠟燭，是否願意養寵物或聽音樂。這些行動與決定，是我之所以為我的重要部分，自立生活是個人自主與自由的重要組成，自立生活並不必要意味著一個人獨居。自活也不應僅是被詮釋為個體自己一個人完成所有的日常生活行動。相反，根據公約第3條第1項規定的尊重固有尊嚴及個人自主的原則，自立生活應被視為自由選擇(選擇的自由)及掌控生活(對自己生活的掌控)。獨立是個人自主的一種形式，身心障礙者不應被剝奪他們選擇與控制自己生活的方式與機會；

74. 締約國確保那些促進身心障礙婦女及女孩發展、賦權與提升社會地位的措施等(第6條第2項)，在評估支持與社會保護時，就基於性別的不平等提出對策。締約國應採取適當措施，鼓勵工作與生活的平衡(資源、時間、服務)，支援身心障礙婦女進入(或重新進入)開放的勞動力市場，並確保男女在履行育兒責任方面的平等權利及責任。締約國還有責任確保身心障礙婦女及女孩能全面近用性別暴力受害者的庇護所。

91. 個別化支持服務包括個人協助的存在，往往是障礙者有效享有工作及就業權利的前提(第27條)。此外，身心障礙者也可以成為身心障礙者專用支持服務領域的雇主、管理人員或培訓人員。因此，執行第19條將有助於逐步淘汰庇護性就業。

➤ 第6號一般性意見：關於平等與不歧視

23. 合理調整是與身心障礙有關、立即適用、不歧視責任的內在組成部分。合理調整的例子有：使現有設施及資訊對身心障礙者無障礙；改裝設備；重新組織活動；重新安排工作時間；調整課程學習材料及教學策略；調整醫療程序；或者在不造成不成比例或不當負擔的情況下提供支持人員。

67. 為實現公約所規定事實上的平等，締約國必須確保在工作及就業方面不存在因身心障礙而造成的歧視。為確保第5條第3項規定的合理調整，實現或加速實現第5條第4項規定的工作環境中事實上的平等，締約國應：

- (a) 幫助身心障礙者脫離隔離式的工作環境，支持他們參與開放的勞動力市場，同時也確保勞動權立即適用於這些環境；
- (b) 提升獲得支持性就業的權利，包括工作協助、就業服務員及職業資格方案的權利；保護身心障礙勞工的權利；並確保自由選擇就業的權利；
- (c) 確保身心障礙者的工資不低於最低工資，並且在開始工作時不會喪失身心障礙津貼的福利；
- (d) 明確肯認拒絕提供合理調整屬於歧視，禁止多重及交織歧視及騷擾；
- (e) 確保以非歧視的方式讓身心障礙者在進出就業時能適當轉銜。締約國有義務確保身心障礙者平等及有效地獲得給付及應享法定權利，如退休金或失業金。這種法定權利不得因被排除於就業之外而受到侵犯，從而進一步加劇排除的情況；
- (f) 提升公私部門在融合及無障礙、安全及健康的工作環境中展開工作；

- (g)作為全面性策略的一部分，確保身心障礙者經由與其管理者定期見面進行評估並確定要實現的目標，在職業晉升機會方面享有平等機會；
- (h)確保身心障礙雇員獲得培訓、再培訓及教育的機會，包括職業培訓及培力，並為雇主、雇員及雇主代表組織、工會及主管機關提供身心障礙者就業及合理調整方面的培訓；
- (i)努力採取普遍適用的身心障礙者職業健康及安全措施，包括非歧視性及融合身心障礙者的職業安全及健康條例；
- (j)肯認身心障礙者有權參加工會。

➤ **第 7 號一般性意見：身心障礙者，包括身心障礙兒童經由其代表組織參與公約的執行及監測**

86.在採納關於身心障礙者工作與就業權(第 27 條)的所有政策時，應諮詢身心障礙者代表組織並使其參與。政策應力求保障就業機會，促進在開放、融合、不歧視、無障礙及競爭性就業市場及環境中的工作，確保機會平等及性別平等，並為所有身心障礙者提供合理調整及支持。